

**N° 7516****CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2019-2020

**PROJET DE LOI**

portant

- 1. transposition de la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services;**
- 2. modification du Code du travail**

\* \* \*

*(Dépôt: le 23.1.2020)***SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (15.1.2020).....	2
2) Exposé des motifs .....	2
3) Texte du projet de loi.....	6
4) Commentaire des articles.....	13
5) Texte coordonné.....	21
6) Fiche financière .....	31
7) Tableau de concordance.....	32
8) Directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services .....	33
9) Fiche d'évaluation d'impact.....	42

\*

## ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

Nous HENRI, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et après délibération du Gouvernement en conseil;

Arrêtons:

*Article unique.*– Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale est autorisé à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le projet de loi portant 1. transposition de la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services; 2. modification du Code du travail.

Palais de Luxembourg, le 15 janvier 2020

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi  
et de l'Economie sociale et solidaire,*

Dan KERSCH

HENRI

\*

### EXPOSE DES MOTIFS

Le présent projet de loi a pour objet de transposer en droit national la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de service et de modifier les dispositions du Code du travail en relation avec la matière de détachement.

#### **1) La directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services**

La directive 96/71/CE (ci-après « *directive détachement* ») a visé à promouvoir la libre prestation de services, prévue au Traité instituant la Communauté européenne, tout en garantissant une concurrence loyale sur le marché du travail et la protection des travailleurs détachés.

Afin d'assurer la protection des travailleurs visés, la directive a notamment prévu un noyau dur de règles impératives en matière de conditions de travail et d'emploi, à respecter par l'Etat membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché.

La directive détachement a par ailleurs laissé la possibilité aux Etats membres d'imposer l'application de conditions de travail et d'emploi concernant les matières autres que celles énumérées dans la directive, qui sont à respecter impérativement par les employeurs détachant des travailleurs pour un travail temporaire dans le cadre d'une prestation de service transnationale, ceci dans le respect du Traité.

Le Grand-Duché de Luxembourg a transposé la directive détachement susmentionnée en droit national par la loi du 20 décembre 2002 « *portant 1. Transposition de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services; 2. Réglementation du contrôle de l'application du droit du travail* », qui a, dans la suite, été intégrée dans le Code du travail aux articles L. 010-1 et L. 141-1 et suivants.

Le 19 juin 2008, la Cour de Justice des Communautés européennes (CJCE) a rendu un arrêt (C-319/06) à l'encontre du Grand-Duché de Luxembourg, le condamnant d'avoir manqué de transposer correctement et de manière complète la directive 96/71/CE.

L'interprétation trop large de la notion d'ordre public national était au cœur des critiques formulées par la CJCE. Cette dernière a, à titre d'exemple, considéré que le législateur luxembourgeois a qualifié à tort de dispositions de police relevant de l'ordre public national, les dispositions faisant part du noyau dur des réglementations visées par la directive détachement.

La loi du 1<sup>er</sup> avril 2010 a assuré la mise en conformité de la législation avec l'arrêt C-319/06 de la CJCE.

## **2) La directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE**

La directive 2014/67/UE (ci-après « *directive d'exécution* ») a eu pour finalité d'améliorer la mise en œuvre, voire l'exécution de la directive détachement.

Au vu de l'élargissement et donc de la diversité de l'Union européenne, la directive d'exécution avait pour finalité principale de créer un meilleur équilibre entre les dimensions économiques, dont la libre prestation de service, et sociales et d'assurer le respect des législations sociales dans le pays de détachement. Une des principales conséquences consistait dans l'introduction d'une responsabilité verticale comprenant le donneur d'ordre et les entreprises qui sous-traitent.

Le but de la directive d'exécution n'était donc pas de remettre en cause les dispositions de la directive détachement, mais surtout de lutter plus efficacement contre les abus pratiqués dans le cadre du détachement qui consistaient non seulement en des pratiques de dumping social, mais également de concurrence déloyale faussant le bon fonctionnement du marché et pénalisant les entreprises respectueuses des règles en matière sociale notamment.

La loi du 14 mars 2017 « *portant 1. modification du Code du travail ; 2. modification de l'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité des prix et la compétitivité des entreprises* » ayant transposé la directive d'exécution, a visé à lutter davantage contre les phénomènes négatifs du détachement, tels que salaires au rabais, abus et fraudes aux cotisations de sécurité sociale, sans toutefois représenter une entrave au principe de la libre circulation des personnes, des biens et des services au sein de l'Union européenne.

En effet, l'Inspection du travail et des mines, autorité de contrôle en matière de détachement, a pu constater que le nombre de détachements sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg s'est accru de manière significative entraînant comme conséquence directe la nécessité de renforcer les moyens mis à disposition de cette administration.

A cet effet, la loi précitée du 14 mars 2017 a notamment introduit les nouveautés suivantes :

- La responsabilité des entreprises dans les chaînes de sous-traitance ;
- L'introduction d'une plateforme électronique en matière de détachement ;
- La mise à jour de la liste des documents à produire par l'entreprise détachante ;
- Le renforcement de la collaboration administrative au niveau national ;
- L'introduction de mécanismes de recours efficaces permettant aux salariés détachés de porter plainte ou d'engager des poursuites ;
- L'introduction de sanctions administratives ;
- L'exécution transfrontalière des sanctions et amendes administratives ;
- L'introduction de la possibilité de procéder à la fermeture d'un chantier pour des manquements en matière de droit du travail.

## **3) La directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services**

La directive (UE) 2018/957 (ci-après « *directive de révision* ») a pour finalité d'assurer davantage le respect des droits des travailleurs durant leur détachement, tout en garantissant aux entreprises des conditions de concurrence équitables. Dans ce cadre, elle vise cependant à ne pas restreindre la libre prestation de services à l'intérieur de l'Union européenne, restriction qui est interdite par l'article 56 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

A cet effet, la directive de révision prévoit un élargissement du noyau dur élaboré par la directive détachement et donc des dispositions impératives à respecter par l'Etat membre sur le territoire duquel les salariés sont détachés. Il s'agit d'un droit minimum garanti au bénéfice des salariés détachés.

Ce noyau dur est élargi des deux points suivants, sous condition que ces derniers sont prévus par des dispositions légales, réglementaires, administratives, par des conventions collectives déclarées d'obligation générale, par une décision d'arbitrage ayant un champ d'application similaire à celui des conventions collectives d'obligation générale ou par un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale :

- Les conditions d'hébergement du salarié lorsque l'employeur met à disposition un logement au salarié éloigné de son lieu de travail habituel ;
- Les allocations ou le remboursement des dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture des salariés éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles.

A cet égard, le présent projet de loi prévoit que les salariés éloignés de leur lieu de travail habituel et qui se voient proposer un logement par leur employeur pendant ce temps d'éloignement, doivent impérativement être hébergés dans des conditions normales de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité conformément à l'article 2 du projet de loi n°7258B relatif aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité des logements et chambres données en location ou mis à disposition à des fins d'habitation qui est encore en cours de procédure.

L'article 2, paragraphe 2 du projet de loi n°7258B précité prévoit également qu'un règlement grand-ducal précise le contenu et fixe les modalités d'application des critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité.

Un projet de règlement grand-ducal déterminant les critères minimaux de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité auxquels doivent répondre les logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation est également en cours de procédure.

Partant, ces mêmes critères minimaux de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité auxquels doivent répondre les logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation s'appliqueront également au salarié éloigné de son lieu de travail habituel et pour lequel son employeur lui a mis à disposition un logement.

Quant aux dépenses de voyage, de logement ou de nourriture visées, il détermine que celles-ci se limitent, dans le cadre du détachement, aux frais encourus par les salariés du fait de leur détachement lorsque ces derniers doivent se déplacer vers ou depuis leur lieu de travail habituel au territoire du Grand-Duché de Luxembourg ou lorsqu'ils sont temporairement envoyés par leur employeur de ce lieu de travail habituel vers un autre lieu de travail.

La directive de révision prévoit également que la notion de rémunération est déterminée par la législation et/ou les pratiques nationales de l'Etat membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché et s'entend de tous les éléments constitutifs de la rémunération rendus obligatoires par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives nationales ou par des conventions collectives ou des sentences arbitrales qui, dans cet Etat membre, ont été déclarées d'application générale.

A cet effet, le présent projet prévoit que la notion de salaire social minimum légal ou fixé par une convention collective déclarée d'obligation générale s'entend désormais de tous les éléments constitutifs du salaire rendus obligatoires par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives ainsi que par celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale.

L'augmentation de la protection des salariés détachés allant de pair avec un élargissement de la collaboration et de la coopération entre les autorités et/ou organismes des Etats membres, ces éléments trouvent toute leur importance dans la directive de révision.

A cet effet, le présent projet de loi introduit la possibilité pour les autorités ou organismes déclarés compétents sur le territoire à partir duquel les salariés sont détachés de solliciter les informations nécessaires non seulement auprès des autorités ou organismes déclarés compétents sur le territoire sur lequel les salariés sont détachés mais, en cas de besoin, également auprès de toute autre autorité ou tout autre organisme dudit territoire.

Les salariés intérimaires détachés occupent une place importante dans le présent projet de loi, lequel renforce les obligations d'information des entreprises utilisatrices, établies sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg ou établies hors du territoire national mais exerçant temporairement une activité sur ce territoire, vis-à-vis de l'employeur de ces salariés, à savoir soit l'entreprise de travail intérimaire soit l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main d'œuvre, met un salarié à disposition.

Dans ce même contexte, il est prévu que le détachement d'une entreprise de travail intérimaire ou d'une entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main d'œuvre, met un salarié à disposition,

tous deux établies hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg, vers une entreprise utilisatrice, également établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg et exerçant une activité sur le territoire national, tombe sous le champ d'application des dispositions relatives au détachement des salariés.

Le « Practical guide on posting of workers » de la Commission européenne prévoit que « *contrary to other types of posted workers, the terms and conditions of employment of posted temporary agency workers are not limited to those set out by law or universally applicable collective agreements. If there is a collective agreement at the level of the user undertaking, it must be applied to national temporary agency workers by virtue of the Directive 2008/104/EC – unless the host Member State applies one or several of the alternatives to this rule provided for in the TAWD [temporary agency worker directive] – and to posted temporary agency workers in accordance with Directive (EU) 2018/957* »<sup>1</sup>.

Au vu de ce qui précède et par exception à l'article L. 141-1, alinéa 1<sup>er</sup> énumérant les règles impératives à respecter par l'entreprise détachant des salariés sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, le présent projet de loi précise que les conventions collectives de travail d'entreprise s'appliquent aux salariés intérimaires détachés.

A l'instar des entreprises utilisatrices, les maîtres d'ouvrage et les donneurs d'ordre se voient également imposer plus d'obligations, dont notamment celle de déclarer le détachement à l'Inspection du travail et des mines lorsque l'entreprise détachante a omis de s'en occuper. Cette obligation dans le chef d'une « tierce personne » qui est directement concernée par le détachement, sans pour autant être l'employeur détachant, permettra notamment à l'Inspection du travail et des mines de détecter davantage de détachements non déclarés et de procéder plus efficacement à des contrôles sur place afin de constater si les salariés détachés se voient correctement appliquer les dispositions légales en vigueur.

Lorsqu'ils sont informés par l'Inspection du travail et des mines du fait que les conditions d'hébergement déterminées par le présent projet de loi ne sont pas respectées par leur cocontractant ou l'entreprise sous-traitante, ils sont obligés d'enjoindre à ces derniers, par écrit, de faire cesser sans délai cette situation. A défaut, les maîtres d'ouvrage et les donneurs d'ordre sont passibles d'une amende administrative.

Afin d'augmenter la protection des salariés détachés de longue durée, le présent projet de loi impose dorénavant des conditions supplémentaires à respecter par l'employeur détachant si le détachement dépasse une durée de douze mois.

Au-delà de cette limite temporelle et à défaut d'avoir adressé à l'Inspection du travail et des mines une requête motivée préalablement à l'expiration de ce délai afin de porter celui-ci à dix-huit mois, les salariés se voient appliquer l'ensemble des règles relatives aux conditions de travail et d'emploi en vigueur au Grand-Duché de Luxembourg, à l'exception de celles relatives aux procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail, y compris les clauses de non-concurrence, ainsi que celles des régimes complémentaires de pension.

La directive de révision vise par ailleurs à assurer aux salariés détachés une meilleure accessibilité aux informations sur les conditions de travail et d'emploi, y compris les conditions en matière de rémunération. A cet effet, le présent projet de loi prévoit la mise en place d'un site internet national officiel unique sur lequel sont publiées ces informations.

A défaut d'informations correctes ou actualisées sur les conditions de travail et d'emploi applicables au Grand-Duché de Luxembourg sur le site internet précité, cet élément est pris en compte lors de la détermination du montant de l'amende administrative.

Enfin, le secteur du transport routier international est expressément exclu de l'application de la directive de révision en raison de la nature hautement mobile du travail et donc de la complexité d'intégrer ce secteur dans la présente directive. Ledit secteur restera ainsi soumis aux anciennes dispositions relatives au détachement jusqu'à la publication d'une nouvelle directive spécifique au secteur concerné.

\*

<sup>1</sup> Point 2.9., page 10 « Practical guide on posting of workers » de la Commission européenne.

## TEXTE DU PROJET DE LOI

**Art. 1<sup>er</sup>.** L'article L. 010-1 du Code du travail est modifié comme suit :

- 1° La numérotation du paragraphe 1<sup>er</sup> est supprimée.
- 2° Au point 2, les termes « légal ou fixé par une convention collective déclarée d'obligation générale conformément à l'article L. 164-8 ainsi que tous les éléments constitutifs du salaire visés à l'article L. 221-1 » sont insérés entre les termes « au salaire social minimum » et les termes « et à l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie; ».
- 3° Au point 10, les termes « à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et » sont insérés avant les termes « à la non-discrimination ».
- 4° Il est ajouté un nouveau point 15 qui prend la teneur suivante :
 

« 15. aux conditions d'hébergement du salarié lorsque l'employeur met à disposition un logement au salarié éloigné de son lieu de travail habituel; ».
- 5° Il est ajouté un nouveau point 16 qui prend la teneur suivante :
 

« 16. aux allocations ou au remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture encourues par le salarié éloigné de son domicile pour des raisons professionnelles. »

**Art. 2.** L'article L. 141-1 du même code est modifié comme suit :

- 1° Le paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup> prend la teneur suivante :
 

« (1) Les dispositions de l'article L. 010-1, à l'exclusion des points 1, 8 et 11, celles de l'article L. 281-1 et celles des articles L. 291-1 à L. 291-3 sont applicables à l'entreprise, dont le siège est établi hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg et qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale détache un salarié sur le territoire national. »
- 2° A la suite de l'alinéa 1<sup>er</sup>, le paragraphe 1<sup>er</sup> est complété par les trois nouveaux alinéas suivants :
 

« Il en est de même pour l'entreprise de travail intérimaire, sauf que les dispositions de l'article L. 010-1, point 11 s'appliquent également à celle-ci. »

« Les dispositions du titre IV s'appliquent à l'entreprise visée à l'alinéa 1er, à l'exception de celle de la marine marchande maritime.

Elles ne portent pas atteinte à l'exercice des droits fondamentaux des salariés détachés, notamment le droit ou la liberté de faire grève ou d'entreprendre d'autres actions relatives aux relations du travail. Elles ne portent pas non plus atteinte au droit de négociation, de conclure et d'appliquer des conventions collectives ou de mener des actions collectives. »
- 3° L'ancien alinéa 2 du paragraphe 1<sup>er</sup> devenant le nouvel alinéa 5 est modifié comme suit :
 

« L'adaptation automatique des salaires à l'évolution du coût de la vie prévue au point 2 de l'article L. 010-1 s'applique, pour les salariés détachés, uniquement par rapport au salaire social minimum légal ou par rapport aux taux de salaires minima applicables dans le secteur, la branche et/ou la profession par application d'une convention collective déclarée d'obligation générale. »
- 4° Le paragraphe 2 est modifié comme suit :
  - a) L'alinéa 1<sup>er</sup> est remplacé comme suit :
 

« (2) L'entreprise visée au paragraphe 1<sup>er</sup> peut détacher temporairement un salarié sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, à condition qu'il existe une relation de travail entre cette entreprise et le salarié détaché pendant la période de détachement. »
  - b) L'alinéa 2 est remplacé comme suit :
 

« Le détachement est réalisé :

    1. soit pour le compte et sous la direction de l'entreprise visée au paragraphe 1<sup>er</sup> dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services établi ou exerçant son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg ;
    2. soit dans un établissement appartenant à l'entreprise d'envoi ou dans une entreprise appartenant au groupe dont fait partie l'entreprise d'envoi ;
    3. soit, sans préjudice de l'application du titre III du livre premier, par une entreprise de travail intérimaire ou par une entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre,

met un salarié à disposition d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg. »

5° A la suite du paragraphe 2, deux nouveaux paragraphes 3 et 4 de la teneur suivante sont insérés :

« (3) L'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition, établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg, peut détacher un salarié auprès d'une entreprise utilisatrice établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg et exercer temporairement une activité sur le territoire national, à condition qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition et le salarié détaché pendant la période de détachement.

L'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre, met un salarié à disposition conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup>, est considérée comme une entreprise visée au paragraphe 1<sup>er</sup>.

(4) Les détachements visés aux paragraphes 2 et 3 doivent avoir lieu dans le cadre d'un contrat de prestation de services portant sur un objet ou une activité précise limitée dans le temps et prenant fin avec l'exécution de l'objet du contrat. »

6° L'ancien paragraphe 3 devenant le nouveau paragraphe 5 est modifié comme suit :

- a) Le terme « prestations » au pluriel est remplacé par le terme « prestation » au singulier.
- b) Les termes « du paragraphe (1), et du paragraphe (2) » sont remplacés par les termes « des paragraphes 1 à 4 ».

7° L'ancien paragraphe 4 devient le nouveau paragraphe 6.

8° A la suite du nouveau paragraphe 6, un nouveau paragraphe 7 de la teneur suivante est inséré :

« (7) La notion de « salaire social minimum » visée à l'article L. 010-1, point 2 s'entend de tous les éléments constitutifs du salaire rendus obligatoires par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives ainsi que par celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale. »

9° L'ancien paragraphe 5 devient le nouveau paragraphe 8.

10° Le nouveau paragraphe 8 est complété par un nouvel alinéa 3 de la teneur suivante :

« Lorsque, suite à l'évaluation globale visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, il est établi que le salarié a été détaché à tort ou frauduleusement au sens de l'article L. 141-1, ce salarié est soumis à toutes les dispositions législatives, réglementaires ou administratives ainsi qu'à celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale, en matière de travail et d'emploi. »

**Art. 3.** L'article L. 141-2 du même code est modifié comme suit :

1° Un paragraphe de la teneur suivante est inséré, devenant le nouveau paragraphe 1<sup>er</sup> :

« (1) L'entreprise, qui au sens de l'article L. 141-1 détache pendant une durée supérieure à douze mois un salarié sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, est soumise à compter du treizième mois, à toutes les dispositions législatives, réglementaires ou administratives ainsi qu'à celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale, en matière de travail et d'emploi, à l'exception des matières suivantes :

1. les procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail, y compris les clauses de non-concurrence ;
2. les régimes complémentaires de pension.

En cas de remplacement d'un salarié détaché par un autre salarié détaché effectuant la même tâche au même endroit, la durée du détachement de douze mois visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> correspond à la durée cumulée des périodes de détachement de chacun des salariés détachés concernés.

La notion de « la même tâche au même endroit » visée à l'alinéa 2 est déterminée compte tenu, entre autres, de la nature du service à fournir, du travail à exécuter et de l'adresse ou des adresses du lieu de travail.

Lorsque l'exécution de la prestation le justifie, la durée de douze mois visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> est portée à dix-huit mois sur requête dûment motivée de l'entreprise visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, adressée préalablement à l'expiration du délai de douze mois à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet. »

2° L'ancien paragraphe 1<sup>er</sup> devient le nouveau paragraphe 2.

Les termes « paragraphe (1), » sont supprimés.

3° L'ancien paragraphe 2 devient le nouveau paragraphe 3.

Le chiffre « (1) » du paragraphe visé est remplacé par le chiffre « 2 ».

**Art. 4.** L'article L. 141-3 du même code est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1<sup>er</sup> prend la teneur suivante :

« (1) Dans le cas d'un détachement de salariés au sens de l'article L. 141-1, les allocations directement liées au détachement sont considérées comme faisant partie du salaire minimum visé à l'article L. 010-1, point 2, dans la mesure où elles ne sont pas payées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues du fait du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture. Sans préjudice de l'article L. 010-1, point 15, l'entreprise, qui au sens de l'article L. 141-1 détache des salariés sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, rembourse ces dépenses aux salariés détachés concernés.

L'intégralité des allocations directement liées au détachement sont considérées comme payées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues du fait du détachement, sauf si les conditions de travail et d'emploi fixées par des dispositions législatives, réglementaires, administratives ou par celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale applicables à la relation de travail, déterminent les éléments des allocations qui sont consacrés au remboursement de dépenses encourues du fait du détachement et ceux qui font partie de la rémunération. »

2° Il est ajouté un paragraphe 2 de la teneur suivante :

« (2) Les allocations ou le remboursement de dépenses de voyage, de logement ou de nourriture visées à l'article L. 010-1, point 16 s'appliquent aux seules dépenses encourues par le salarié du fait de son détachement lorsqu'il doit se déplacer vers ou depuis son lieu de travail habituel au territoire du Grand-Duché de Luxembourg ou lorsqu'il est temporairement envoyé par son employeur de ce lieu de travail habituel vers un autre lieu de travail. »

**Art. 5.** A la suite de l'article L. 141-3 du même code, il est ajouté l'article L. 141-3*bis* qui prend la teneur suivante :

« Art. L. 141-3*bis*. L'Inspection du travail et des mines publie sur son site internet national officiel unique les informations sur les conditions en matière de travail et d'emploi ainsi qu'en matière de rémunération applicables aux salariés détachés en vertu du titre IV. »

**Art. 6.** L'article L. 141-4 du même code est modifié comme suit :

Les termes « d'emploi et de travail » sont remplacés par les termes « de travail et d'emploi ».

**Art. 7.** L'article L. 142-1 du même code est modifié comme suit :

1° L'alinéa 2 prend la teneur suivante :

« Sans préjudice des pouvoirs appartenant au ministère public, les infractions aux articles L. 142-2, L. 142-3, L. 281-1, L. 291-1 et L. 291-2 établies par les organes de contrôle visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>, sont adressés au directeur de l'Inspection du travail et des mines. »

2° L'alinéa 4 est modifié comme suit :

a) Entre les termes « les autorités » et les termes « d'autres Etats » sont insérés les termes « ou organismes ».

b) Entre les termes « d'autres Etats, » et les termes « qui assument des tâches » sont insérés les termes « y compris les autorités publiques ».

3° L'alinéa 5 prend la teneur suivante :

« Dans le cadre de cette coopération, l'Inspection du travail et des mines répond aux demandes d'information motivées de ces autorités ou organismes, désignées comme bureaux de liaison ou



autorités nationales compétentes, relatives à la mise à disposition transnationale de salariés. Ces demandes visent également des abus manifestes ou des cas éventuels d'activités transnationales illégales ou susceptibles de mettre en péril la sécurité et la santé des salariés au travail, comme les cas transnationaux de travail non déclaré ou de faux indépendants liés au détachement de salariés. »

4° Entre l'alinéa 5 et l'alinéa 6 est inséré un nouvel alinéa de la teneur suivante :

« Lorsque les autorités ou organismes déclarés compétents sur le territoire à partir duquel le salarié est détaché sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg ne sont pas en possession des informations sollicitées par les membres de l'Inspection du travail et des mines, ceux-ci peuvent solliciter les informations auprès d'autres autorités ou organismes dudit territoire. De même, lorsque l'Inspection du travail et des mines n'est pas en possession des informations demandées par les autorités ou organismes compétents étrangers, ceux-ci peuvent solliciter les informations auprès d'autres autorités ou organismes du Grand-Duché de Luxembourg. »

5° L'ancien alinéa 6 devient le nouvel alinéa 7.

**Art. 8.** L'article L. 142-2 du même code est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

a) Les termes « , y compris celle dont le siège est établi hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg ou qui effectue son travail habituellement hors du territoire luxembourgeois, dont un ou plusieurs salariés exercent une activité au Luxembourg, y compris ceux qui font l'objet d'un détachement temporaire conformément à l'article L.141-1 » sont remplacés par les termes « visée à l'article L. 141-1, paragraphe 1<sup>er</sup> ».

b) Le point 3 prend la teneur suivante :

« 3. la durée prévue du détachement, ainsi que les dates prévues pour le début et la fin du détachement, conformément au contrat de prestation de services; ».

c) Le point 4 prend la teneur suivante :

« 4. l'adresse ou les adresses des lieux de travail au Grand-Duché de Luxembourg; ».

d) Entre le point 4 et le point 5, un nouveau point de la teneur suivante est inséré :

« 5. la nature des services; ».

e) L'ancien point 5 devient le nouveau point 6 et prend la teneur suivante :

« 6. le nom, prénom, lieu de résidence habituelle, date de naissance, nationalité et profession du salarié détaché; ».

f) L'ancien point 6 devient le nouveau point 7, dont le signe de ponctuation « . » est remplacé par celui de « ; ».

g) A la suite du nouveau point 7 est inséré un nouveau point 8 de la teneur suivante :

« 8. les données d'identification et l'adresse du maître d'ouvrage, du donneur d'ordre, de l'entreprise sous-traitante, de leurs cocontractants respectifs ainsi que de leurs représentants effectifs qui contractent avec l'employeur détachant; ».

h) A la suite du nouveau point 8 est inséré un nouveau point 9 de la teneur suivante :

« 9. le lieu d'hébergement du salarié détaché visé à l'article L. 010-1, point 15, si celui-ci diffère du lieu de résidence habituelle du salarié; ».

i) A la suite du nouveau point 9 est inséré un nouveau point 10 de la teneur suivante :

« 10. les modalités de prise en charge par l'employeur des dépenses de voyage, de logement ou de nourriture. »

2° Le paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 2 est modifié comme suit :

a) Les termes « de lieu ou d'objet du travail » sont remplacés par les termes « de la personne de référence visée au point 2 de l'alinéa 1<sup>er</sup> ou du lieu d'hébergement visé au point 9 du même alinéa, ».

b) Le terme « prestations » au pluriel est remplacé par le terme « prestation » au singulier.

3° Entre le paragraphe 1<sup>er</sup> et le paragraphe 2, un nouveau paragraphe de la teneur suivante est inséré :

« (2) L'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition, établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg

et qui détache un salarié sur le territoire national communique les informations visées au paragraphe 1<sup>er</sup> ainsi que les données d'identification de l'entreprise utilisatrice et de son représentant effectif selon les modalités prévues au paragraphe 1<sup>er</sup> à l'Inspection du travail et des mines. »

4° L'ancien paragraphe 2 devenant le nouveau paragraphe 3 est modifié comme suit :

- a) Les termes « aux articles L.141-1 et L.141-2 » sont remplacés par les termes « à l'article L. 141-1 ».
- b) Entre les termes « paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup> » et les termes « à l'Inspection du travail et des mines » sont insérés les termes « et, le cas échéant, celle visée au paragraphe 2 ».
- c) Les termes « cette déclaration » au singulier sont remplacés par les termes « ces déclarations » au pluriel.
- d) Les termes « du même alinéa » sont remplacés par « du paragraphe 1<sup>er</sup> ».
- e) Deux nouveaux alinéas de la teneur suivante sont insérés à la suite de l'alinéa 1<sup>er</sup> :

« A défaut de remise d'une copie de la déclaration visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> dès le commencement du détachement, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu de communiquer à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet, dans les trois jours suivant le début du détachement, une déclaration reprenant les informations visées au paragraphe 1<sup>er</sup>, points 1, 3, 4, 5 et 8, ainsi qu'une copie du contrat de prestation de services.

Les dispositions prévues aux alinéas 1 et 2 ne s'appliquent pas au particulier qui contracte avec une entreprise pour son usage personnel, ou celui de son conjoint, de son partenaire tel que défini à l'article L. 233-16 ou de ses ascendants ou descendants. »

5° A la suite du nouveau paragraphe 3, un nouveau paragraphe 4 de la teneur suivante est inséré :

« (4) L'entreprise utilisatrice établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg visée à l'article L. 141-1, paragraphe 3, et exerçant temporairement son activité sur le territoire national, qui a recours à un salarié détaché par une entreprise de travail intérimaire ou une entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition, établie hors du territoire national, informe préalablement au détachement l'employeur de ce salarié :

1. du détachement de ce salarié ;
2. des conditions applicables en matière de travail et d'emploi, notamment en matière de rémunération. »

6° A la suite du nouveau paragraphe 4, un nouveau paragraphe 5 de la teneur suivante est inséré :

« (5) L'entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg visée à l'article L. 141-1, paragraphe 2, point 3, qui a recours à un salarié détaché par une entreprise de travail intérimaire ou une entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition, informe l'employeur de ce salarié des conditions applicables en matière de travail et d'emploi, notamment en matière de rémunération. »

7° A la suite du nouveau paragraphe 5, un nouveau paragraphe 6 de la teneur suivante est inséré :

« (6) En cas de contrôle, l'entreprise utilisatrice justifie par tout moyen aux autorités de contrôle visées à l'article L. 142-1 du respect des dispositions prévues aux paragraphes 4 et 5. »

**Art. 9.** L'article L. 142-3 du même code est modifié comme suit :

- 1° Les termes « généralement quelconque, établie et ayant son siège social à l'étranger, ou qui n'a pas d'établissement stable au Luxembourg au sens de la loi fiscale, dont un ou plusieurs salariés exercent, à quelque titre que ce soit, des activités au Luxembourg, » sont remplacés par les termes « visée à l'article L. 141-1, paragraphe 1<sup>er</sup> ».
- 2° Le point 1 prend la teneur suivante :
  - « 1. une copie du contrat de prestation de services conclu avec le maître d'ouvrage, le donneur d'ordre, l'entreprise sous-traitante, leurs cocontractants respectifs ainsi que, le cas échéant, une copie du contrat de mise à disposition; ».
- 3° Au point 11, le signe de ponctuation « . » est remplacé par celui de « ; ».
- 4° A la suite du point 11, un nouveau point 12 de la teneur suivante est inséré :
  - « 12. une copie du registre relatif à l'hébergement visé à l'article L. 291-2; ».
- 5° A la suite du nouveau point 12, un nouveau point 13 de la teneur suivante est inséré :

« 13. une copie du document reprenant les modalités de prise en charge par l'employeur des dépenses de voyage, de logement ou de nourriture, ainsi qu'une copie du document reprenant les montants de ces dépenses. »

**Art. 10.** L'article L. 143-2 du même code est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup> prend la teneur suivante :

« (1) Les infractions aux dispositions des articles L. 142-2, L. 142-3, L. 281-1, L. 291-1 et L. 291-2, des règlements et des arrêtés pris en leur exécution sont passibles d'une amende administrative entre 1.000 et 5.000 euros par salarié détaché et entre 2.000 et 10.000 euros en cas de récidive dans le délai de deux ans à compter du jour de la notification de la première amende. »

2° A la suite du paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 3, un nouvel alinéa 4 de la teneur suivante est inséré :

« Lorsque le site internet national officiel unique visé à l'article L. 141-3*bis* ne reprend pas les informations relatives aux conditions en matière de travail et d'emploi applicables aux salariés détachés en vertu du titre IV, cet élément est pris en compte, dans la mesure nécessaire pour en assurer le caractère proportionné, pour déterminer le montant de l'amende. »

3° Au paragraphe 2, les termes « L.142-2, paragraphe 2 » sont remplacés par les termes « L. 142-2, paragraphe 3 ».

4° Entre le paragraphe 2 et le paragraphe 3, un nouveau paragraphe de la teneur suivante est inséré :

« (3) Le non-respect par l'entreprise utilisatrice d'une des obligations de communication et d'information lui incombant en application de l'article L. 142-2, paragraphes 4 à 6, est passible d'une amende administrative prévue au paragraphe 1<sup>er</sup>. »

5° L'ancien paragraphe 3 devient le nouveau paragraphe 4.

6° L'ancien paragraphe 4 devient le nouveau paragraphe 5.

7° L'ancien paragraphe 5 devenant le nouveau paragraphe 6 est modifié comme suit :

a) L'alinéa 1<sup>er</sup> prend la teneur suivante :

« (6) Les cas d'infractions graves aux dispositions d'ordre public visées à l'article L. 010-1, aux articles L. 142-2, L. 142-3, L. 281-1, L. 291-1 et L. 291-2, ainsi qu'aux règlements et aux arrêtés pris en leur exécution sont passibles d'être sanctionnés par une cessation des travaux prononcée par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines. »

b) Entre l'alinéa 1<sup>er</sup> et l'alinéa 2, un nouvel alinéa de la teneur suivante est inséré :

« L'employeur qui s'est vu notifier l'une des amendes prévues aux paragraphes 1 à 4 et qui ne s'est pas acquitté du paiement des montants endéans le délai fixé par la décision directoriale est passible d'être sanctionné par une cessation des travaux prononcée par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines. »

c) L'ancien alinéa 2 devient le nouvel alinéa 3.

8° A la suite du nouveau paragraphe 6, un nouveau paragraphe 7 de la teneur suivante est inséré :

« (7) Les sanctions visées aux paragraphes 1 à 4 et 6 ne dispensent pas l'employeur de garantir au salarié, qui est temporairement détaché sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg par une entreprise détachante, les conditions applicables en matière de travail et d'emploi ainsi qu'en matière de rémunération.

Le salarié concerné par une cessation des travaux prononcée en application du paragraphe 6 est informé par les agents visés à l'article L. 142-1 :

1. des conditions applicables en matière de rémunération ;
2. de la possibilité d'introduire une action en justice conformément à l'article L. 143-1. »

**Art. 11.** Le Titre IV est complété d'un Chapitre V intitulé « Dispositions finales » ayant la teneur suivante :

#### « Chapitre V.– Dispositions finales

**Art. L. 145-1.** Le salarié exécutant des activités mobiles de transport routier tel que visé à l'article L. 214-1 et qui est temporairement détaché sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg par une entreprise détachante au sens de l'article L. 141-1, reste régi par les dispositions du titre IV dans leur rédaction antérieure à la loi transposant la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen

et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. »

**Art. 12.** Le Livre II est complété d'un Titre IX intitulé « Conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail habituel » ayant la teneur suivante :

**« Titre IX – Conditions d'hébergement du salarié  
éloigné de son lieu de travail habituel**

**Art. L. 291-1.** (1) Les logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation par l'employeur au salarié éloigné de son lieu de travail habituel doivent répondre aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité visés à l'article 2 de la loi du jj.mm.aaaa relative aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité des logements et chambres données en location ou mis à disposition à des fins d'habitation.

(2) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 010-1, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 16, les frais relatifs à l'hébergement dans des logements ou chambres visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> sont intégralement pris en charge par l'employeur.

(3) L'hébergement du salarié dans des locaux affectés à un usage industriel, artisanal ou commercial est interdit.

(4) Lorsque le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est informé par écrit, par l'Inspection du travail et des mines, du fait qu'un salarié éloigné de son lieu de travail habituel est hébergé dans des conditions contraires aux dispositions des paragraphes 1 à 3 ou des règlements et des arrêtés pris en leur exécution, il enjoint aussitôt, par lettre recommandée avec accusé de réception, l'employeur de ce salarié de faire cesser sans délai cette situation.

Cette obligation d'injonction de faire cesser l'infraction s'applique à l'égard de son cocontractant, d'un sous-traitant direct ou indirect ou encore d'un cocontractant d'un sous-traitant.

L'entreprise visée par l'injonction doit confirmer dans les meilleurs délais, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elle a procédé à la régularisation de la situation. Elle adresse sans tarder une copie de sa réponse à l'Inspection du travail et des mines.

En l'absence de réponse écrite de l'entreprise dans un délai raisonnable, compte tenu de la durée du contrat de sous-traitance, et dans un délai maximum de quinze jours calendaires à compter de la notification de l'infraction visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre en informe aussitôt l'Inspection du travail et des mines.

En cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information visées sous les alinéas 1 à 4, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est passible de l'amende administrative prévue à l'article L.143-2, paragraphe 1<sup>er</sup>.

Les dispositions prévues aux alinéas 1 à 5 ne s'appliquent pas au particulier qui contracte avec une entreprise pour son usage personnel, ou celui de son conjoint, de son partenaire tel que défini à l'article L.233-16 ou de ses ascendants ou descendants.

**Art. L. 291-2.** (1) L'employeur doit établir et tenir à jour un registre reprenant :

1. le nom, prénom, lieu de résidence habituelle, date de naissance et nationalité du salarié éloigné de son lieu de travail habituel;
2. le lieu d'hébergement de ce salarié pendant toute la durée de l'éloignement;
3. le montant des dépenses relatives à l'hébergement;
4. le début et la fin d'occupation du logement.

(2) Le registre visé au paragraphe 1<sup>er</sup> est contresigné par le salarié concerné.

Il est à présenter à toute demande de la part des agents de l'Inspection du travail et des mines.

**Art. L. 291-3.** Toute infraction aux dispositions des articles L. 291-1 et L.291-2, ainsi que des règlements et des arrêtés pris en son exécution est punie d'une amende de 251 à 25.000 euros et d'un emprisonnement de huit jours à six mois ou d'une de ces peines seulement.

En cas de récidive dans le délai de deux ans, cette amende peut être portée au double du maximum. »

**Art. 13.** L'article L. 614-3 du même code est modifié comme suit :

- 1° Le paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 3 est complété, à la suite des termes « qui servent à l'habitation », des termes « , y compris les logements visés à l'article L. 291-1 ».
- 2° Au paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 4, les termes « dans les locaux visés à l'alinéa 3 » sont insérés entre les termes « à la visite domiciliaire » et les termes « entre six heures et demie ».

\*

## COMMENTAIRE DES ARTICLES

*Article 1<sup>er</sup> Modification de l'article L. 010-1 du Code du travail*

*Ad 1°*

La numérotation du paragraphe 1<sup>er</sup> a été supprimée, afin de redresser un oubli résultant d'une modification antérieure de l'article L. 010-1, lequel ne présente plus de paragraphes.

*Ad 2°*

Au point 2 de l'article L. 010-1, les termes « légal ou fixé par une convention collective déclarée d'obligation générale conformément à l'article L. 164-8 ainsi que tous les éléments constitutifs du salaire visés à l'article L. 221-1 » sont insérés entre les termes « au salaire social minimum » et les termes « et à l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie; ».

*Ad 3°*

Les termes « à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes » sont insérés à l'article L. 010-1, dès lors que la directive de révision a inséré ces termes dans le noyau dur constituant les règles impératives à respecter par tout employeur.

*Ad 4° et 5°*

La directive de révision a par ailleurs élargi le noyau dur élaboré par la directive détachement de deux points, à savoir :

- Les conditions d'hébergement du salarié lorsque l'employeur met à disposition un logement au salarié éloigné de son lieu de travail habituel ;
- Les allocations ou le remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture encourues par le salarié éloigné de son domicile pour des raisons professionnelles.

Ces nouvelles dispositions sont insérées aux points 15 et 16 de l'article L. 010-1.

*Article 2 Modification de l'article L. 141-1 du même code*

*Ad 1°*

La suppression de la numérotation du paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L. 010-1 a été prise en compte à l'article L. 141-1, lequel renvoie audit article.

Les conditions d'hébergement prévues par la directive de révision sont intégrées aux nouveaux articles L. 291-1 à L. 291-3. Etant donné que ces conditions s'appliquent aux salariés détachés sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, celles-ci ont également dû être rajoutées à l'article L. 141-1.

Pour assurer une meilleure lisibilité, les notions « entreprises » et « salariés », initialement prévues au pluriel, sont remplacées par les notions « entreprise » et « salarié » au singulier.

La définition de l'entreprise tombant sous le champ d'application du Titre IV s'est vue apporter la précision qu'il s'agit de l'entreprise « dont le siège est établi hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg ».

Afin d'éviter une répétition, les termes « du Grand-Duché » sont remplacés par le terme « national ».

*Ad 2°*

Le « Practical guide on posting of workers » de la Commission européenne précise notamment que l'entreprise de travail intérimaire se voit appliquer, en plus des dispositions prévues au paragraphe 1<sup>er</sup>,

alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L. 141-1, les conventions collectives de travail d'entreprise, raison pour laquelle cette disposition a été intégrée au paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 2.

L'exception relative aux entreprises de la marine marchande maritime est déplacée et figure désormais au paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 3 pour des raisons de cohérence.

Afin d'éviter au maximum tout risque d'abus, le nouveau paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 4 prévoit désormais que les droits garantis au salarié détaché ne sauraient porter atteinte à l'exercice de ses droits fondamentaux, tel le droit ou la liberté de faire grève, le droit d'entreprendre d'autres actions relatives aux relations du travail, le droit de négocier, de conclure et d'appliquer des conventions collectives ou de mener des actions collectives.

*Ad 3°*

L'ancien alinéa 2 du paragraphe 1<sup>er</sup> devient le nouvel alinéa 5. La suppression de la numérotation du paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L. 010-1 a été prise en compte.

*Ad 4°*

La directive de révision ayant modifié le cas de détachement prévu à l'article L. 141-1, paragraphe 2, point 3, une modification dudit article s'impose également.

La modification du point 3 ayant nécessairement entraîné une modification des deux autres cas de détachement visés aux points 1 et 2, le paragraphe concerné a été réagencé en intégralité pour assurer une meilleure lisibilité et une meilleure compréhension.

*Ad 5°*

La directive de révision ayant élargi la définition du détachement pour viser expressément le cas d'un salarié détaché par une entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition, établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg, auprès d'une entreprise utilisatrice, également établie hors du territoire national, ce cas a été transposé au paragraphe 3 de l'article L. 141-1.

Pour assurer une meilleure cohérence, l'ancien paragraphe 2, alinéa 2 fait l'objet d'un nouveau paragraphe 4. Au vu des modifications qui précèdent, la numérotation des paragraphes visés est également adaptée.

*Ad 6°*

Au vu des rajouts qui précèdent, les paragraphes ont dû être repositionnés. L'ancien paragraphe 3 devient ainsi le nouveau paragraphe 5.

Afin de corriger une erreur grammaticale, le terme « prestations » initialement prévu au pluriel est remplacé par le terme « prestation » au singulier.

Au vu des modifications qui précèdent, la numérotation des paragraphes visés est adaptée.

*Ad 7°*

Au vu des rajouts qui précèdent, les paragraphes ont dû être repositionnés. L'ancien paragraphe 4 devient ainsi le nouveau paragraphe 6.

*Ad 8°*

La notion de salaire social minimum légal ou fixé par une convention collective déclarée d'obligation générale s'entend désormais de tous les éléments constitutifs du salaire rendus obligatoires par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives ainsi que par celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale.

*Ad 9°*

Au vu des rajouts qui précèdent, les paragraphes ont dû être repositionnés. L'ancien paragraphe 5 devient ainsi le nouveau paragraphe 8.

*Ad 10°*

La loi du 14 mars 2017 « portant 1. modification du Code du travail ; 2. modification de l'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité des

*prix et la compétitivité des entreprises* » introduisait en droit national la possibilité pour l'Inspection du travail et des mines de réaliser une évaluation globale de tous les éléments factuels qu'elle juge nécessaires en cas de doute quant à la réalité du détachement ou quant à l'existence d'une activité économique réelle et substantielle dans son pays d'origine, sans pour autant en tirer de conséquences juridiques.

L'article L. 141-1, paragraphe 8 prend en compte les éventuelles suites d'une telle évaluation globale en prévoyant que si cette évaluation devait établir qu'un salarié a été détaché à tort ou frauduleusement, ce dernier est soumis, dans un but de protection, à toutes les dispositions légales en vigueur et non seulement aux règles applicables au salarié détaché.

#### *Article 3 Modification de l'article L. 141-2 du même code*

##### *Ad 1°*

A l'heure actuelle, le Code du travail ne fixe ni de limite temporelle au détachement ni de règles à respecter par l'employeur détachant en cas d'un détachement de longue durée sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

Au vu de ce qui précède, l'article L. 141-2, paragraphe 1<sup>er</sup> prévoit d'imposer des conditions de travail et d'emploi supplémentaires à l'employeur détachant si le détachement de son salarié dépasse une durée de douze mois.

Cette limite temporelle ne peut être prolongée jusqu'à dix-huit mois qu'à condition d'adresser une requête motivée à l'Inspection du travail et des mines.

Afin de protéger les salariés détachés de longue durée, ils se voient appliquer l'ensemble des règles relatives aux conditions de travail et d'emploi en vigueur au Grand-Duché de Luxembourg, à l'exception de celles relatives aux procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail, y compris les clauses de non-concurrence, ainsi que celles des régimes complémentaires de pension, au cas où leur détachement dépasse les limites temporelles susvisées.

L'article L. 141-1, paragraphe 1<sup>er</sup> précise par ailleurs le mode de calcul de la durée du détachement, notamment lorsque le salarié détaché remplace un autre salarié détaché.

A cet effet, une définition de la notion de « la même tâche au même endroit » est intégrée à l'article L. 141-1, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 3.

##### *Ad 2°*

Au vu des rajouts qui précèdent, les paragraphes ont dû être repositionnés. L'ancien paragraphe 1<sup>er</sup> devient ainsi le nouveau paragraphe 2.

La suppression de la numérotation du paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L. 010-1 a été prise en compte à l'article L. 141-1, lequel renvoie audit article.

##### *Ad 3°*

Au vu des rajouts qui précèdent, les paragraphes ont dû être repositionnés. L'ancien paragraphe 2 devient ainsi le nouveau paragraphe 3.

Au vu de réagencement des paragraphes, le renvoi au paragraphe 1<sup>er</sup> est remplacé par le renvoi au paragraphe 2.

#### *Article 4 Modification de l'article L. 141-3 du même code*

##### *Ad 1°*

En premier lieu, la modification relative au salaire de l'article L. 010-1 a été prise en compte à l'article L. 141-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>.

L'article L. 141-3, paragraphe 1<sup>er</sup> prévoit le principe que les allocations directement liées au détachement font partie du salaire minimum visé à l'article L. 010-1. Par exception à ce principe, elles ne font pas partie du salaire minimum si elles sont payées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues du fait du détachement, étant donné que ces dépenses sont à charge de l'entreprise détachante et non du salarié détaché.

L'article précité précise par ailleurs que l'intégralité des allocations directement liées au détachement sont considérées comme étant payées à titre de remboursement des dépenses encourues, sauf si les

conditions de travail et d'emploi applicables à la relation de travail déterminent quels éléments des allocations sont consacrés au remboursement de dépenses et quels éléments font partie de la rémunération.

*Ad 2°*

Conformément aux dispositions de la directive de révision, l'article L. 141-3, paragraphe 2 prévoit que les allocations ou le remboursement de dépenses de voyage, de logement ou de nourriture s'appliquent aux seules dépenses encourues par le salarié du fait de son détachement lorsqu'il doit se déplacer vers ou depuis son lieu de travail habituel au territoire du Grand-Duché de Luxembourg ou lorsqu'il est temporairement envoyé par son employeur de ce lieu de travail habituel vers un autre lieu de travail.

*Article 5 Insertion de l'article L. 141-3bis du même code*

Le présent article propose de mettre en place un site internet national officiel unique sur lequel sont publiées les informations sur les conditions de travail et d'emploi, dont les conditions en matière de rémunération, ceci afin d'assurer au salarié détaché une meilleure accessibilité à ces informations et afin de garantir une meilleure transparence.

Il est par ailleurs prévu qu'à défaut d'informations correctes ou actualisées sur les conditions de travail et d'emploi, cet élément devra être pris en compte lors de la prononciation d'une amende administrative.

*Article 6 Modification de l'article L. 141-4 du même code*

Dans un but de cohérence et afin de ne pas porter à confusion, les termes « de travail » et « d'emploi » sont échangés, comme ceci est prévu par la directive de révision. Les autres dispositions du Titre IV mentionnent en effet les termes « conditions de travail et d'emploi ».

*Article 7 Modification de l'article L. 142-1 du même code*

*Ad 1°*

Afin de s'assurer du fait que l'employeur qui met à disposition du salarié éloigné de son lieu de travail un logement, soit encouragé de veiller davantage à ce que ledit logement respecte les conditions d'hébergement visées aux nouveaux articles L. 291-1 et L. 291-2, il est proposé de prévoir que le non-respect de ces dispositions constitue une infraction qui est établie par les organes de contrôle visés à l'article L. 142-1, alinéa 1<sup>er</sup> et adressée au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

A cet effet, les articles précités sont insérés à l'article L. 142-1, alinéa 2.

*Ad 2°*

Afin de renforcer la coordination et la coopération au niveau de l'Union européenne en matière de lutte contre la fraude en matière de détachement des salariés, la directive prévoit de viser non seulement les autorités des Etats membres mais également les organismes, y compris les autorités publiques, rajout qui a été transposé à l'article L. 142-1, alinéa 4.

*Ad 3°*

Toujours dans un but de renforcer la coordination et la coopération, la directive prévoit de remplacer les termes « administrations publiques » par les termes « autorités ou organismes, de même qu'elle prévoit de remplacer le terme « présumées » par le terme « éventuels ». Ces modifications ont été transposées à l'article L. 142-1, alinéa 5.

Pour assurer une meilleure lisibilité, la référence aux termes « autorités ou organismes compétents » a été repositionnée.

Pour permettre une meilleure compréhension des dispositions, l'article L. 142-1, alinéa 5 précise par ailleurs que le cas transnational de travail non déclaré ou le cas des faux indépendants est à considérer comme étant des activités illégales ou susceptibles de mettre en péril la sécurité et la santé des salariés au travail.

*Ad 4°*

Afin de renforcer la dimension transnationale des inspections, des enquêtes et des échanges d'informations, l'article L. 142-1, alinéa 6 transpose la possibilité pour les autorités ou organismes com-



pétents sur le territoire à partir duquel le salarié est détaché de solliciter, en cas de besoin, les informations nécessaires également auprès de toute autre autorité ou tout autre organisme du territoire sur lequel le salarié est détaché.

*Ad 5°*

Au vu des rajouts qui précèdent, les alinéas ont dû être repositionnés. L'ancien alinéa 6 devient ainsi le nouvel alinéa 7.

*Article 8 Modification de l'article L. 142-2 du même code*

*Ad 1°*

Pour assurer une meilleure lisibilité, il est proposé de supprimer à l'article L. 142-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup> la définition de l'entreprise détachante et de se référer plutôt à l'article L. 141-1, paragraphe 1<sup>er</sup> au sein duquel figure d'ores et déjà une définition complète.

Dans un but de protéger davantage les salariés détachés et afin de combattre plus efficacement le dumping social, il est proposé d'une part, d'adapter les informations que l'employeur détachant doit communiquer à l'Inspection du travail et des mines et qui figurent déjà à l'article L. 142-2, paragraphe 1<sup>er</sup> et d'autre part, de compléter ces informations par trois nouveaux points.

Il est ainsi proposé de modifier le point 3 afin de demander non seulement communication de la date de début et de la durée du détachement, mais également de la date de la fin du détachement.

Les termes « l'adresse ou les adresses » ont été rajoutés afin de se voir communiquer des informations plus précises sur le lieu de travail.

Les termes « au Luxembourg » ont été remplacés par les termes « au Grand-Duché de Luxembourg » afin d'assurer une cohérence avec les autres dispositions du Code du travail.

Il est par ailleurs proposé de demander communication de la nature des services justifiant le détachement, ceci dans le but d'avoir des informations plus détaillées sur le détachement.

La communication du lieu de résidence habituelle s'explique notamment par l'introduction du point 15 à l'article L. 010-1 et des articles L. 291-1 à L. 291-3 au Code du travail. Afin de pouvoir apprécier si un contrôle des conditions d'hébergement s'impose, il est nécessaire de pouvoir vérifier si le lieu d'hébergement du salarié diffère de son lieu de résidence habituelle. Ceci explique également l'introduction du nouveau point 9.

L'article L. 010-1 ayant également été complété par un point 16 portant entre autres sur les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture lesquels sont à charge de l'employeur, il est important d'imposer à l'employeur de communiquer à l'Inspection du travail et des mines les modalités de prise en charge de ces dépenses, afin de pouvoir vérifier si l'employeur détachant respecte ses obligations.

Les obligations à charge du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre se voient renforcées moyennant la modification de l'article L. 142-2, paragraphe 3 et l'introduction de l'article L. 291-1, il est ainsi nécessaire de se voir communiquer les données d'identification de ces personnes qui sont directement concernées par le détachement, sans pour autant être l'employeur détachant. Avoir une meilleure vue d'ensemble sur le détachement réalisé permet à l'Inspection du travail et des mines de détecter plus facilement des abus ou des fraudes.

Afin d'assurer une cohérence avec les autres dispositions du Code du travail, les noms au pluriel ont été mis au singulier.

*Ad 2°*

Afin de permettre à l'Inspection du travail et des mines de constater plus efficacement des infractions aux dispositions du titre IV et d'avoir un meilleur suivi des dossiers de contrôle, l'article L. 142-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 2 oblige l'employeur à communiquer tout changement portant sur la personne de référence ou sur le lieu d'hébergement du salarié détaché et éloigné de son lieu de travail habituel, intervenant au cours de la période du détachement.

En cas de modification du lieu ou de l'objet du travail presté, l'entreprise détachante est tenue de procéder à une nouvelle déclaration de détachement auprès de l'Inspection du travail et des mines.

A cet effet, les termes « de lieu ou d'objet du travail » sont supprimés de l'article L. 142-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 2.

Afin de corriger une erreur grammaticale, le terme « prestations » initialement prévu au pluriel est remplacé par le terme « prestation » au singulier.

*Ad 3°*

Il est proposé de prévoir que l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition, établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg et qui détache un salarié auprès d'une entreprise utilisatrice, qui est soit établie au Grand-Duché de Luxembourg ou soit établie en dehors du territoire national, communique, en plus des informations visées à l'article L. 142-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, les données d'identification de l'entreprise utilisatrice et de son représentant effectif.

*Ad 4°*

Au vu des rajouts qui précèdent, les paragraphes ont dû être repositionnés. L'ancien paragraphe 2 devient ainsi le nouveau paragraphe 3.

Lorsque l'article L. 141-1 visé s'applique, les autres dispositions du titre IV s'appliquent également, alors que ledit article définit les entreprises qui sont soumis aux dispositions du titre précité. Le renvoi à l'article L. 141-2 est donc devenu superflu.

L'introduction du nouvel article L. 142-2, paragraphe 2 a été pris en compte à l'article L. 142-2, paragraphe 3.

Il est proposé de renforcer les obligations du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre en matière de déclaration du détachement, afin de permettre à l'Inspection du travail et des mines de lutter plus efficacement contre le dumping social.

A cet effet, l'article L. 142-2, paragraphe 3, alinéas 2 et 3 prévoit qu'à défaut de déclaration de détachement remise par l'entreprise détachante, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu de communiquer à l'Inspection du travail et des mines les informations essentielles quant au détachement, ainsi qu'une copie du contrat de prestation de services.

*Ad 5°*

L'article L. 142-2, paragraphe 4 impose à l'entreprise utilisatrice, établie hors du territoire national, qui a recours à un salarié détaché par une entreprise de travail intérimaire ou une entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition, d'informer l'employeur du salarié du détachement de celui-ci et des conditions applicables en matière de travail et d'emploi, ainsi qu'en matière de rémunération, étant donné qu'il est responsable de l'application de ces conditions.

*Ad 6°*

L'article L. 142-2, paragraphe 5 vise l'hypothèse du détachement d'un salarié d'une entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition auprès d'une entreprise utilisatrice, établie ou exerçant son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

Au même titre que l'entreprise utilisatrice visée à l'article L. 142-2, paragraphe 4, celle-ci se voit imposer d'informer l'employeur du salarié détaché des conditions applicables en matière de travail et d'emploi, ainsi qu'en matière de rémunération.

*Ad 7°*

Afin de pouvoir vérifier si l'entreprise utilisatrice respecte ses obligations, il est prévu qu'en cas de contrôle, celle-ci est obligée de justifier ce respect par tout moyen.

*Article 9 Modification de l'article L. 142-3 du même code*

*Ad 1° à Ad 5°*

Pour être cohérent avec l'article L. 142-2 et notamment pour assurer une meilleure lisibilité, il est proposé de supprimer la définition de l'entreprise détachante et de se référer plutôt à l'article L. 141-1, paragraphe 1<sup>er</sup> au sein duquel figure d'ores et déjà une définition complète.

Les obligations à charge du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre se voient renforcées moyennant la modification de l'article L. 142-2 et l'introduction de l'article L. 291-1, il est ainsi nécessaire de se

voir communiquer une copie du contrat de prestation de services conclu, afin d'avoir une preuve quant à la réalité de la relation contractuelle invoquée.

Au vu de l'élargissement du noyau dur et, partant, de l'introduction de l'obligation de l'employeur détachant de respecter tant les conditions d'hébergement prévues aux articles L. 291-1 à L. 291-3 que les dispositions de l'article L. 141-3 relatives aux allocations ou dépenses de voyage, de logement ou de nourriture, il est proposé de compléter l'article L. 142-3 de deux nouveaux points. En effet, afin de vérifier si ces nouvelles obligations sont respectées par l'employeur détachant, il importe de demander à ce dernier de communiquer à l'Inspection du travail et des mines une copie des documents y afférents.

*Article 10 Modification de l'article L. 143-2 du même code*

*Ad 1°*

Afin de s'assurer du fait que l'employeur qui met à disposition du salarié éloigné de son lieu de travail un logement, soit encouragé de veiller davantage à ce que ledit logement respecte les conditions d'hébergement visées aux nouveaux articles L. 291-1 et L. 291-2, il est proposé de prévoir qu'une infraction à ces dispositions est passible d'une amende administrative.

*Ad 2°*

Le nouvel article L. 143-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 4 est le pendant du nouvel article L. 141-3*bis*.

Afin de préserver les employeurs détachants qui, indépendamment de leur volonté, n'ont pas accès à des informations complètes et correctes sur les conditions de travail et d'emploi applicables au Grand-Duché de Luxembourg d'une sanction disproportionnée, la directive de révision oblige les Etats membres à prendre en compte, lors de la détermination du montant de l'amende, le fait que les informations précitées ne sont pas reprises sur le site internet national officiel unique.

A cet effet, ces dispositions ont été intégrées à l'article L. 143-2, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 4.

*Ad 3°*

Au vu de réagencement des paragraphes, le renvoi au paragraphe 2 est remplacé par le renvoi au paragraphe 3.

*Ad 4°*

Pour s'assurer du fait que l'entreprise utilisatrice respecte les nouvelles obligations qui lui incombent en vertu de l'article L. 142-2, paragraphes 4 à 6 et afin de combattre plus efficacement le dumping social, il est proposé de compléter l'article L. 143-2 par un nouveau paragraphe 3 qui prévoit que le non-respect de ces obligations est passible d'une amende administrative.

*Ad 5°*

L'ancien paragraphe 3 devient le nouveau paragraphe 4.

*Ad 6°*

L'ancien paragraphe 4 devient le nouveau paragraphe 5.

*Ad 7°*

L'ancien paragraphe 5 devient le nouveau paragraphe 6.

L'article L. 010-1 prévoyant le noyau dur des règles à respecter impérativement par l'employeur détachant des salariés sur le Grand-Duché de Luxembourg, il est proposé d'intégrer celui-ci au sein de l'article L. 143-2, paragraphe 6 afin de pouvoir sanctionner, moyennant une amende administrative, toute infraction à son encontre.

Il en est de même des articles L. 291-1 à L. 293-1. Les modalités des conditions d'hébergement visées à l'article L. 291-1 étant fixées par règlement grand-ducal, il est proposé d'insérer également celui-ci au sein de l'article L. 143-2, paragraphe 6 afin de pouvoir sanctionner, moyennant une amende administrative, toute infraction à son encontre.

Au vu du fait que l'employeur détachant a son siège à l'étranger et notamment dans un but d'encourager l'employeur détachant de s'acquitter du paiement de l'amende prononcée à son encontre, il est prévu qu'un non-paiement est passible d'être sanctionné par une cessation des travaux.

Au vu des rajouts qui précèdent, les alinéas ont dû être repositionnés. L'ancien alinéa 2 devient ainsi le nouvel alinéa 3.

*Ad 8°*

Le présent projet de loi ayant pour objet de protéger davantage les droits des salariés détachés, il est proposé de prévoir à l'article L. 143-2, paragraphe 7 qu'une éventuelle sanction ne dispense pas l'employeur détachant de garantir au salarié détaché les conditions en matière de travail et d'emploi, ainsi qu'en matière de rémunération. Cette disposition est, à titre d'exemple, destinée à éviter que le paiement d'une amende administrative est mis en avant par l'employeur pour ne pas payer correctement le salarié détaché.

L'article L. 143-2, paragraphe 7, alinéa 2 prévoit qu'en cas de cessation des travaux prononcée, les agents visés à l'article L. 142-1 sont obligés d'informer le salarié concerné des conditions applicables en matière de rémunération, ainsi que de la possibilité d'introduire une action en justice conformément à l'article L. 143-1.

*Article 11 Insertion de l'article L. 145-1 du même code*

En raison de la nature hautement mobile du travail, le nouvel article L. 145-1 prévoit, conformément aux dispositions de la directive de révision, que le salarié exécutant des activités mobiles de transport routier international reste régi par les dispositions du titre IV dans leur rédaction antérieure à la loi transposant la directive de révision.

*Article 12 Insertion des articles L. 291-1 à L. 291-3 du même code*

Le noyau dur ayant été élargi de l'obligation de l'employeur qui met à disposition du salarié éloigné de son lieu de travail habituel un logement, de respecter des conditions d'hébergement, il est essentiel d'insérer dans le Code du travail des précisions quant à la teneur de ces conditions.

Il convient de noter que les conditions d'hébergement font partie des dispositions d'ordre public prévues à l'article L. 010-1 et s'appliquent donc à tous les salariés exerçant une activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, indépendamment du fait s'il s'agit de salariés détachés ou non.

A cet effet, il est proposé d'insérer au Code du travail un nouveau titre IX intitulé « Conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail habituel » à la suite du « Titre VIII – Obligations et responsabilités du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre dans le cadre d'un contrat d'entreprise ou de sous-traitance ».

Les dispositions relatives aux conditions d'hébergement prévoient que les logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation par l'employeur au salarié éloigné de son lieu de travail habituel doivent répondre aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité visés à l'article 2 du projet de loi n°7258B relatif aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité des logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation qui est encore en cours de procédure.

L'article 2, paragraphe 2 du projet de loi n°7258B précité prévoit également qu'un règlement grand-ducal précise le contenu et fixe les modalités d'application des critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité.

Un projet de règlement grand-ducal déterminant les critères minimaux de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité auxquels doivent répondre les logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation est également en cours de procédure.

Partant, ces mêmes critères minimaux de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité auxquels doivent répondre les logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation s'appliqueront également au salarié éloigné de son lieu de travail habituel et pour lequel son employeur lui a mis à disposition un logement.

Le nouveau titre précité comporte non seulement les dispositions relatives aux conditions d'hébergement, mais également les obligations qui incombent tant à l'employeur qu'au maître d'ouvrage ou au donneur d'ordre.

En effet, afin d'éviter que le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui est directement concerné par le détachement, sans pour autant être l'employeur détachant, néglige les conditions d'hébergement du salarié concerné, il est proposé de prévoir à l'article L. 291-1, paragraphe 4 que ces personnes se

voient incomber une obligation d'injonction à l'encontre de l'employeur et d'information à l'encontre de l'Inspection du travail et des mines.

Il est par ailleurs proposé d'obliger l'employeur de tenir un registre relatif à l'hébergement de tout salarié concerné, afin de permettre à l'Inspection du travail et des mines de vérifier le respect des obligations prévues à l'article L. 291-1.

Dans le but d'inciter les personnes visées à l'article L. 291-1 de respecter leurs obligations, il est proposé de prévoir que toute infraction aux dispositions des articles L. 291-1 et L. 291-2 est punie d'une sanction pénale.

Afin d'éviter que les salariés détachés soient logés sur des chantiers ou des locaux non destinés à l'habitation, l'article L. 291-1 prévoit expressément qu'un hébergement du salarié dans des locaux affectés à un usage industriel, artisanal ou commercial est interdit.

#### *Article 13 Modification de l'article L. 614-3 du même code*

La modification de l'article L. 614-3 est le pendant de l'introduction des articles L. 291-1 à L. 291-3. En effet, l'introduction des conditions d'hébergement et de la possibilité de prononcer une sanction pénale à l'encontre des personnes visées à ces articles nécessitent inévitablement que le respect de ces conditions puisse être contrôlé par l'Inspection du travail et des mines.

L'article L. 614-3 prévoit cependant en son paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 3 le principe selon lequel les dispositions permettant à l'Inspection du travail et des mines de procéder à des contrôles ne s'appliquent pas aux locaux qui servent à l'habitation. Il est donc proposé de compléter ledit article et de prévoir que les locaux visés à l'article L. 291-1 constituent une exception au principe précité s'il existe des indices graves faisant présumer que l'origine d'une infraction aux lois soumises à la compétence de l'Inspection du travail et des mines et aux règlements pris pour leur exécution se trouve dans ces locaux.

\*

## **TEXTE COORDONNE**

*(Remarques :*

- ° *les modifications par rapport aux dispositions existantes sont indiquées en « souligné » ou « rayé et souligné » ;*
- ° *les modifications prévues par le projet de loi n°7319 sont indiquées entre guillemets et en « italique ».)*

**Art. L. 010-1.** ~~(4)~~ Constituent des dispositions d'ordre public applicables à tous les salariés exerçant une activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg toutes les dispositions légales, réglementaires, administratives, ainsi que celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'une décision d'arbitrage ayant un champ d'application similaire à celui des conventions collectives d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale ayant trait:

1. au contrat de travail écrit ou au document établi en vertu de la directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le salarié des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail;
2. au salaire social minimum légal ou fixé par une convention collective déclarée d'obligation générale conformément à l'article L. 164-8 ainsi que tous les éléments constitutifs du salaire visés à l'article L. 221-1 et à l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie;
3. à la durée du travail, au temps de pause, au repos journalier et au repos hebdomadaire;
4. au congé payé;
5. aux congés collectifs;
6. aux jours fériés légaux;
7. à la réglementation du travail intérimaire et du prêt de main-d'œuvre;
8. à la réglementation du travail à temps partiel et à durée déterminée;
9. aux mesures de protection applicables aux conditions de travail et d'emploi des enfants et des jeunes, des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher;

10. à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et à la non-discrimination;
11. aux conventions collectives de travail;
12. à l'inactivité obligatoire conformément à la législation sur le chômage intempéries et le chômage technique;
13. au travail clandestin ou illégal, y compris les dispositions concernant les autorisations de travail pour salariés non ressortissants d'un Etat membre de l'Espace économique européen;
14. à la sécurité et la santé des travailleurs sur le lieu de travail en général et plus particulièrement aux prescriptions minimales de sécurité et de santé établies par voie de règlement grand-ducal sur base de l'article L. 314-2;
15. aux conditions d'hébergement du salarié lorsque l'employeur met à disposition un logement au salarié éloigné de son lieu de travail habituel;
16. aux allocations ou au remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture encourues par le salarié éloigné de son domicile pour des raisons professionnelles.

**Art. L. 141-1.** (1) Les dispositions du paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L. 010-1, à l'exclusion des points 1, 8 et 11, et celles de l'article L. 281-1, et celles des articles L. 291-1 à L. 291-3 sont applicables aux à l'entreprises-, dont le siège est établi hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg et qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale détachent des un salariés sur le territoire du Grand-Duché, à l'exception des entreprises de la marine marchande maritime. national.

Il en est de même pour l'entreprise de travail intérimaire, sauf que les dispositions de l'article L. 010-1, point 11 s'appliquent également à celle-ci.

Les dispositions du titre IV s'appliquent à l'entreprise visée à l'alinéa 1er, à l'exception de celle de la marine marchande maritime.

Elles ne portent pas atteinte à l'exercice des droits fondamentaux des salariés détachés, notamment le droit ou la liberté de faire grève ou d'entreprendre d'autres actions relatives aux relations du travail. Elles ne portent pas non plus atteinte au droit de négocier, de conclure et d'appliquer des conventions collectives ou de mener des actions collectives.

L'adaptation automatique des salaires à l'évolution du coût de la vie prévue au point 2. du paragraphe (1) de l'article L. 010-1 s'applique, pour les salariés détachés, uniquement par rapport au salaire social minimum légal ou par rapport aux taux de salaires minima applicables dans le secteur, la branche et/ou la profession par application d'une convention collective déclarée d'obligation générale.

(2) On entend notamment par détachement au sens du paragraphe (1) qui précède, les opérations suivantes effectuées par les entreprises concernées, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le salarié pendant la période de détachement:

1. le détachement d'un salarié, même pour une durée courte ou prédéterminée, pour le compte et sous la direction des entreprises, telles que visées au paragraphe (1) du présent article, sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services établi ou exerçant son activité au Luxembourg;
2. le détachement, même pour une durée courte ou prédéterminée, d'un salarié sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg dans un établissement appartenant à l'entreprise d'envoi ou dans une entreprise appartenant au groupe dont fait partie l'entreprise d'envoi;
3. le détachement, sans préjudice de l'application du titre III du présent livre, par une entreprise de travail intérimaire, ou dans le cadre d'un prêt de main-d'oeuvre, d'un salarié auprès d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, et ce même pour une durée courte ou prédéterminée.

Les détachements visés aux points 1. à 3. qui précèdent doivent avoir lieu dans le cadre d'un contrat de prestations de services portant sur un objet ou une activité précise limitée dans le temps et prenant fin avec l'exécution de l'objet du contrat.

L'entreprise visée au paragraphe 1<sup>er</sup> peut détacher temporairement un salarié sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, à condition qu'il existe une relation de travail entre cette entreprise et le salarié détaché pendant la période de détachement.

Le détachement est réalisé :

1. soit pour le compte et sous la direction de l'entreprise visée au paragraphe 1<sup>er</sup> dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services établi ou exerçant son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg ;
2. soit dans un établissement appartenant à l'entreprise d'envoi ou dans une entreprise appartenant au groupe dont fait partie l'entreprise d'envoi ;
3. soit, sans préjudice de l'application du titre III du livre premier, par une entreprise de travail intérimaire ou par une entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

(3) L'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition, établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg, peut détacher un salarié auprès d'une entreprise utilisatrice établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg et exercer temporairement une activité sur le territoire national, à condition qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition et le salarié détaché pendant la période de détachement.

L'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre, met un salarié à disposition conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup>, est considérée comme une entreprise visée au paragraphe 1<sup>er</sup>.

(4) Les détachements visés aux paragraphes 2 et 3 doivent avoir lieu dans le cadre d'un contrat de prestation de services portant sur un objet ou une activité précise limitée dans le temps et prenant fin avec l'exécution de l'objet du contrat.

(5) (3) On entend par salarié détaché, tout salarié travaillant habituellement à l'étranger et qui exécute son travail sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, pendant la durée limitée déterminée par l'exécution de la prestation de services précise pour laquelle le contrat de prestations de services au sens du paragraphe (1), et du paragraphe (2) des paragraphes 1 à 4 a été conclu.

La durée limitée s'apprécie en fonction de la durée, de la fréquence, de la périodicité et de la continuité de la prestation de services ainsi qu'en relation avec la nature de l'activité qui fait l'objet du détachement.

(6) (4) La notion de relation de travail est déterminée conformément au droit luxembourgeois.

(7) La notion de « salaire social minimum » visée à l'article L. 010-1, point 2 s'entend de tous les éléments constitutifs du salaire rendus obligatoires par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives ainsi que par celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale.

(8) (5) Lorsqu'un doute existe quant à la réalité du détachement ou quant au fait que l'entreprise exerce une activité économique réelle et substantielle dans son pays d'origine, l'Inspection du travail et des mines réalise une évaluation globale de tous les éléments factuels qu'elle juge nécessaires. Cette évaluation portera notamment sur les éléments de fait reproduits aux paragraphes 2 et 3 de l'article 4 de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI»).

Le non-respect d'un ou de plusieurs de ces éléments factuels n'entraîne pas automatiquement l'exclusion de la situation considérée de la qualification de détachement. L'appréciation de ces éléments est adaptée à chaque cas particulier et tient compte des particularités de la situation.

Lorsque, suite à l'évaluation globale visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, il est établi que le salarié a été détaché à tort ou frauduleusement au sens de l'article L. 141-1, ce salarié est soumis à toutes les dispositions législatives, réglementaires ou administratives ainsi qu'à celles résultant de conventions collectives

déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale, en matière de travail et d'emploi.

**Art. L. 141-2.** (1) L'entreprise, qui au sens de l'article L. 141-1 détache pendant une durée supérieure à douze mois un salarié sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, est soumise à compter du treizième mois, à toutes les dispositions législatives, réglementaires ou administratives ainsi qu'à celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale, en matière de travail et d'emploi, à l'exception des matières suivantes :

1. les procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail, y compris les clauses de non-concurrence ;
2. les régimes complémentaires de pension.

En cas de remplacement d'un salarié détaché par un autre salarié détaché effectuant la même tâche au même endroit, la durée du détachement de douze mois visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> correspond à la durée cumulée des périodes de détachement de chacun des salariés détachés concernés.

La notion de « la même tâche au même endroit » visée à l'alinéa 2 est déterminée compte tenu, entre autres, de la nature du service à fournir, du travail à exécuter et de l'adresse ou des adresses du lieu de travail.

Lorsque l'exécution de la prestation le justifie, la durée de douze mois visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> est portée à dix-huit mois sur requête dûment motivée de l'entreprise visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, adressée préalablement à l'expiration du délai de douze mois à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet.

(2) (1) En cas de détachement de salariés au sens de l'article L. 141-1, dans le cadre de travaux de montage initial ou de première installation d'un bien qui forment partie intégrante d'un contrat de fourniture de biens, qui sont indispensables pour la mise en fonctionnement du bien fourni et qui sont exécutés par les salariés qualifiés ou spécialisés de l'entreprise de fourniture, l'article L. 010-1, paragraphe (1), points 2 et 4 ne s'applique pas, à condition que la durée des travaux en question n'excède pas huit jours de calendrier.

La durée précitée du détachement est calculée sur une période de référence de douze mois. Lors du calcul de cette période, la durée d'un détachement accompli par un salarié remplaçant un salarié détaché est prise en compte.

(3) (2) Toutefois, la dérogation fixée au paragraphe (1) 2 ne s'applique pas aux activités dans le domaine de la construction qui visent la réalisation, la remise en état, l'entretien, la modification ou l'élimination de constructions, et notamment les travaux « suiivants: visés à l'annexe 6.

1. excavation;
2. terrassement;
3. construction;
4. montage et démontage d'éléments préfabriqués, dont les installations sanitaires et de chauffage, l'installation de systèmes d'alarme et d'enseignes lumineuses;
5. aménagement ou équipement;
6. transformation;
7. rénovation;
8. réparation;
9. démantèlement;
10. démolition;
11. maintenance;
12. entretien – travaux de peinture et de nettoyage;
13. assainissement. »<sup>2</sup>



**Art. L. 141-3. (1)** Dans le cas d'un détachement de salariés au sens de l'article L. 141-1, les allocations directement liées au détachement sont considérées comme faisant partie du salaire minimum visé à l'article L. 010-1, paragraphe (1), point 2, dans la mesure où elles ne sont pas versées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture, dans la mesure où elles ne sont pas payées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues du fait du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture. Sans préjudice de l'article L. 010-1, point 15, l'entreprise, qui au sens de l'article L. 141-1 détache des salariés sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, rembourse ces dépenses aux salariés détachés concernés.

L'intégralité des allocations directement liées au détachement sont considérées comme payées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues du fait du détachement, sauf si les conditions de travail et d'emploi fixées par des dispositions législatives, réglementaires, administratives ou par celles résultant de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale applicables à la relation de travail, déterminent les éléments des allocations qui sont consacrés au remboursement de dépenses encourues du fait du détachement et ceux qui font partie de la rémunération.

(2) Les allocations ou le remboursement de dépenses de voyage, de logement ou de nourriture visées à l'article L. 010-1, point 16 s'appliquent aux seules dépenses encourues par le salarié du fait de son détachement lorsqu'il doit se déplacer vers ou depuis son lieu de travail habituel au territoire du Grand-Duché de Luxembourg ou lorsqu'il est temporairement envoyé par son employeur de ce lieu de travail habituel vers un autre lieu de travail.

**Art. L. 141-3bis.** L'Inspection du travail et des mines publie sur son site internet national officiel unique les informations sur les conditions en matière de travail et d'emploi ainsi qu'en matière de rémunération applicables aux salariés détachés en vertu du titre IV.

**Art. L. 141-4.** Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle à l'application de conditions de travail et d'emploi et de travail plus favorables dans le chef des salariés détachés de ou vers le Luxembourg.

**Art. L. 142-1.** Les infractions au présent titre sont recherchées et constatées par les agents de l'Administration des douanes et accises, par les officiers et agents de la Police grand-ducale et par les membres « de l'inspection du travail et les agents de contrôle »<sup>3</sup> de l'Inspection du travail et des mines.

Sans préjudice des pouvoirs appartenant au ministère public, les infractions aux articles L. 142-2, L. 142-3, et L. 281-1, L. 291-1 et L. 291-2 établies par les organes de contrôle visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, sont adressés au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

L'Inspection du travail et des mines est désignée comme autorité nationale compétente aux fins de l'application du présent titre.

Dans le cadre de cette mission, l'Inspection du travail et des mines est appelée à coopérer avec les autorités ou organismes d'autres États, y compris les autorités publiques qui assument des tâches similaires à celles définies dans le présent titre.

Dans le cadre de cette coopération, l'Inspection du travail et des mines répond aux demandes d'information motivées de ces autorités ou organismes, désignées comme bureaux de liaison ou autorités nationales compétentes, relatives à la mise à la disposition transnationale de salariés et émanant d'autres administrations publiques désignées comme bureaux de liaison ou autorités nationales compétentes. Ces demandes visent également des abus manifestes ou des cas éventuels d'activités transnationales présumées illégales ou susceptibles de mettre en péril la sécurité et la santé des salariés au travail, comme les cas transnationaux de travail non déclaré ou de faux indépendants liés au détachement de salariés.

Lorsque les autorités ou organismes déclarés compétents sur le territoire à partir duquel le salarié est détaché sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg ne sont pas en possession des informations

sollicitées par les membres de l'Inspection du travail et des mines, ceux-ci peuvent solliciter les informations auprès d'autres autorités ou organismes dudit territoire. De même, lorsque l'Inspection du travail et des mines n'est pas en possession des informations demandées par les autorités ou organismes compétents étrangers, ceux-ci peuvent solliciter les informations auprès d'autres autorités ou organismes du Grand-Duché de Luxembourg.

L'assistance administrative est exercée de façon réciproque et à titre gracieux.

**Art. L. 142-2.** (1) Aux fins de l'application du présent titre, l'entreprise, ~~y compris celle dont le siège est établi hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg ou qui effectue son travail habituellement hors du territoire luxembourgeois, dont un ou plusieurs salariés exercent une activité au Luxembourg, y compris ceux qui font l'objet d'un détachement temporaire conformément à l'article L.141-1 visée à l'article L. 141-1, paragraphe 1<sup>er</sup>~~ doit, dès le commencement des travaux sur territoire luxembourgeois, sans préjudice de la possibilité d'une déclaration antérieure décidée par l'entreprise détachante, en informer l'Inspection du travail et des mines, en lui communiquant, sur la plateforme électronique destinée à cet effet, les éléments indispensables à l'obtention du badge social ainsi qu'au contrôle légal à effectuer par l'Inspection du travail et des mines:

1. les données d'identification de l'employeur détachant et de son représentant effectif;
2. l'identité de la personne morale ou physique déterminée librement et clairement par l'entreprise détachante, présente sur le territoire luxembourgeois, qui sera la personne de référence pour communiquer avec l'Inspection du travail et des mines et les autres autorités compétentes énumérées à l'article L.142-4 en matière de respect des conditions liées au détachement;
3. ~~la date de début et~~ la durée prévue du détachement, ainsi que les dates prévues pour le début et la fin du détachement, conformément au contrat de prestations de services;
4. ~~le ou les~~ l'adresse ou les adresses des lieux de travail au Luxembourg et la durée prévisible des travaux au Grand-Duché de Luxembourg;
5. la nature des services;
- ~~6.5.~~ les noms, prénoms, lieu de résidence habituelle, dates de naissance, nationalités et professions des salariés détachés;
- ~~7.6.~~ la qualité dans laquelle les salariés sont engagés dans l'entreprise et la profession ou l'occupation à laquelle ils y sont régulièrement affectés, ainsi que l'activité qu'ils exercent lors du détachement à Luxembourg;
8. les données d'identification et l'adresse du maître d'ouvrage, du donneur d'ordre, de l'entreprise sous-traitante, de leurs cocontractants respectifs ainsi que de leurs représentants effectifs qui contractent avec l'employeur détachant;
9. le lieu d'hébergement du salarié détaché visé à l'article L. 010-1, point 15, si celui-ci diffère du lieu de résidence habituelle du salarié;
10. les modalités de prise en charge par l'employeur des dépenses de voyage, de logement ou de nourriture.

Tout changement ultérieur, notamment de lieu ou d'objet du travail de la personne de référence visée au point 2 de l'alinéa 1<sup>er</sup> ou du lieu d'hébergement visé au point 9 du même alinéa, devra être signalé par le même biais à l'Inspection du travail et des mines, sans préjudice de la nécessité d'un nouveau contrat de prestations de services ayant un objet différent.

(2) L'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition, établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg et qui détache un salarié sur le territoire national communique les informations visées au paragraphe 1<sup>er</sup> ainsi que les données d'identification de l'entreprise utilisatrice et de son représentant effectif selon les modalités prévues au paragraphe 1<sup>er</sup> à l'Inspection du travail et des mines.

(3) (2) Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de services qui détache des salariés dans les conditions mentionnées aux articles L. 141-1 et L.141-2 est tenu de vérifier auprès de ce dernier et, le cas échéant, auprès du sous-traitant direct ou indirect ou bien du cocontractant du sous-traitant, qu'il a, au plus tard dès le commencement du détachement, adressé la déclaration visée au paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup> et, le cas échéant, celle visée au paragraphe 2, à l'Ins-

pection du travail et des mines et qu'il a, dans le cadre de ceste déclarations, respecté la condition figurant sous le point 2 du même alinéa du paragraphe 1<sup>er</sup>.

A défaut de remise d'une copie de la déclaration visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> dès le commencement du détachement, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu de communiquer à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet, dans les trois jours suivant le début du détachement, une déclaration reprenant les informations visées au paragraphe 1<sup>er</sup>, points 1, 3, 4, 5 et 8, ainsi qu'une copie du contrat de prestation de services.

Les dispositions prévues aux alinéas 1 et 2 ne s'appliquent pas au particulier qui contracte avec une entreprise pour son usage personnel, ou celui de son conjoint, de son partenaire tel que défini à l'article L. 233-16 ou de ses ascendants ou descendants.

(4) L'entreprise utilisatrice établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg visée à l'article L. 141-1, paragraphe 3, et exerçant temporairement son activité sur le territoire national, qui a recours à un salarié détaché par une entreprise de travail intérimaire ou une entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition, établie hors du territoire national, informe préalablement au détachement l'employeur de ce salarié :

1. du détachement de ce salarié ;
2. des conditions applicables en matière de travail et d'emploi, notamment en matière de rémunération.

(5) L'entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg visée à l'article L. 141-1, paragraphe 2, point 3, qui a recours à un salarié détaché par une entreprise de travail intérimaire ou une entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition, informe l'employeur de ce salarié des conditions applicables en matière de travail et d'emploi, notamment en matière de rémunération.

(6) En cas de contrôle, l'entreprise utilisatrice justifie par tout moyen aux autorités de contrôle visées à l'article L. 142-1 du respect des dispositions prévues aux paragraphes 4 et 5.

**Art. L. 142-3.** L'entreprise généralement quelconque, établie et ayant son siège social à l'étranger, ou qui n'a pas d'établissement stable au Luxembourg au sens de la loi fiscale, dont un ou plusieurs salariés exercent, à quelque titre que ce soit, des activités au Luxembourg, visée à l'article L. 141-1, paragraphe 1<sup>er</sup> est tenue de communiquer à l'Inspection du travail et des mines sur la plateforme électronique destinée à cet effet, à compter du jour du commencement du détachement, sans préjudice de la possibilité d'une déclaration antérieure décidée par l'entreprise détachante, les documents nécessaires suivants pour prouver les informations visées à l'article L.142-2:

1. une copie du contrat de prestation de services conclu avec le maître d'ouvrage, le donneur d'ordre, l'entreprise sous-traitante, leurs cocontractants respectifs ainsi que, le cas échéant, une la copie du contrat de mise à disposition le cas échéant;
2. le certificat de déclaration préalable ou l'attestation la remplaçant délivrée par le ministère chargé des classes moyennes, prévu par la loi du 19 juin 2009 ayant pour objet la transposition de la directive 2005/36/CE pour ce qui est a) du régime général de reconnaissance des titres de formation et des qualifications professionnelles b) de la prestation temporaire de service;
3. l'original ou la copie certifiée conforme du formulaire A1; ou, le cas échéant, l'indication précise des organismes de sécurité sociale auxquels les travailleurs sont affiliés pendant leur séjour sur le territoire luxembourgeois;
4. le certificat de TVA délivré par l'Administration de l'enregistrement et des domaines;
5. soit la copie du contrat de travail, soit une attestation de conformité à la directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le salarié des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, telle que transposée par la législation de l'Etat compétent, délivrée par l'autorité de contrôle compétente du pays dans lequel l'entreprise détachante a son siège ou effectue habituellement ses prestations;
6. une attestation de conformité, délivrée par l'autorité de contrôle compétente du pays dans lequel l'entreprise détachante a son siège ou exerce habituellement son travail, de la relation de travail des salariés détachés, au moment de leur détachement, par rapport à la législation compétente ayant

transposé les directives 97/81/CE concernant le travail à temps partiel et 1999/70/CE concernant le travail à durée déterminée;

7. les documents officiels attestant les qualifications professionnelles des salariés;
8. les fiches de salaires ainsi que les preuves de paiement pour toute la durée du détachement;
9. les pointages indiquant le début, la fin et la durée du travail journalier pour toute la durée du détachement sur le territoire luxembourgeois;
10. une copie de l'autorisation de séjour ou d'un titre de séjour pour tout ressortissant de pays tiers détaché sur le territoire luxembourgeois;
11. une copie du certificat médical d'embauchage délivré par les services de santé au travail sectoriellement compétents;
12. une copie du registre relatif à l'hébergement visé à l'article L. 291-2;
13. une copie du document reprenant les modalités de prise en charge par l'employeur des dépenses de voyage, de logement ou de nourriture, ainsi qu'une copie du document reprenant les montants de ces dépenses.

Les documents doivent être traduits en langue française ou allemande.

**Art. L. 143-2.** (1) Les infractions aux dispositions des articles L. 142-2, L. 142-3, et L. 281-1, L. 291-1 et L. 291-2, des règlements et des arrêtés pris en leur exécution sont passibles d'une amende administrative entre 1.000 et 5.000 euros par salarié détaché et entre 2.000 et 10.000 euros en cas de récidive dans le délai de deux ans à compter du jour de la notification de la première amende.

Le montant total de l'amende ne peut être supérieur à « 50.000 75.000 euros »<sup>4</sup>.

Pour fixer le montant de l'amende, le directeur de l'Inspection du travail et des mines prend en compte les circonstances et la gravité du manquement ainsi que le comportement de son auteur.

Lorsque le site internet national officiel unique visé à l'article L. 141-3bis ne reprend pas les informations relatives aux conditions en matière de travail et d'emploi applicables aux salariés détachés en vertu du titre IV, cet élément est pris en compte, dans la mesure nécessaire pour en assurer le caractère proportionné, pour déterminer le montant de l'amende.

(2) La méconnaissance par le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre d'une des obligations de vérification lui incombant en application de l'article L. 142-2, paragraphe 2 3, est passible d'une amende administrative prévue au paragraphe 1<sup>er</sup>.

(3) Le non-respect par l'entreprise utilisatrice d'une des obligations de communication et d'information lui incombant en application de l'article L. 142-2, paragraphes 4 à 6, est passible d'une amende administrative prévue au paragraphe 1<sup>er</sup>.

(4) (3) L'amende administrative est prononcée par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines après constatation de l'infraction par un des agents de contrôle visés à l'article L.142-1 et selon la procédure d'injonction prévue à l'article L.614-13.

La notification de l'amende à l'employeur ou à son délégué s'effectue moyennant lettre recommandée ou contre signature apposée sur le double de la décision.

(5) (4) L'Administration de l'enregistrement et des domaines est chargée du recouvrement des amendes administratives qui lui sont communiquées par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines moyennant la transmission d'une copie des décisions de fixation. Le recouvrement est poursuivi comme en matière d'enregistrement.

(6) (5) Les cas d'infractions graves aux dispositions d'ordre public visées à l'article L. 010-1, aux articles L. 142-2, L. 142-3, et L. 281-1, L. 291-1 et L. 291-2, ainsi qu'aux règlements et aux arrêtés pris en leur exécution sont passibles d'être sanctionnés par une cessation des travaux prononcée par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines.

<sup>4</sup> Projet de loi initial n°7319

L'employeur qui s'est vu notifier l'une des amendes prévues aux paragraphes 1 à 4 et qui ne s'est pas acquitté du paiement des montants endéans le délai fixé par la décision directoriale est passible d'être sanctionné par une cessation des travaux prononcée par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines.

Afin de prononcer la cessation des travaux, le Directeur de l'Inspection du travail et des mines prend en compte les circonstances et la gravité du manquement ainsi que le comportement de son auteur.

(7) Les sanctions visées aux paragraphes 1 à 4 et 6 ne dispensent pas l'employeur de garantir au salarié, qui est temporairement détaché sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg par une entreprise détachante, les conditions applicables en matière de travail et d'emploi ainsi qu'en matière de rémunération.

Le salarié concerné par une cessation des travaux prononcée en application du paragraphe 6 est informé par les agents visés à l'article L. 142-1 :

1. des conditions applicables en matière de rémunération ;
2. de la possibilité d'introduire une action en justice conformément à l'article L. 143-1.

### **Chapitre V.– Dispositions finales**

Art. L. 145-1. Le salarié exécutant des activités mobiles de transport routier tel que visé à l'article L. 214-1 et qui est temporairement détaché sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg par une entreprise détachante au sens de l'article L. 141-1, reste régi par les dispositions du titre IV dans leur rédaction antérieure à la loi transposant la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

## **LIVRE II.– REGLEMENTATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **TITRE IX – Conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail habituel**

Art. L. 291-1. (1) Les logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation par l'employeur au salarié éloigné de son lieu de travail habituel doivent répondre aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité visés à l'article 2 de la loi du jj.mm.aaaa relative aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité des logements et chambres données en location ou mis à disposition à des fins d'habitation.

(2) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 010-1, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 16, les frais relatifs à l'hébergement dans des logements ou chambres visés au paragraphe 1<sup>er</sup> sont intégralement pris en charge par l'employeur.

(3) L'hébergement du salarié dans des locaux affectés à un usage industriel, artisanal ou commercial est interdit.

(4) Lorsque le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est informé par écrit, par l'Inspection du travail et des mines, du fait qu'un salarié éloigné de son lieu de travail habituel est hébergé dans des conditions contraires aux dispositions des paragraphes 1 à 3 ou des règlements et des arrêtés pris en leur exécution, il enjoint aussitôt, par lettre recommandée avec accusé de réception, l'employeur de ce salarié de faire cesser sans délai cette situation.

Cette obligation d'injonction de faire cesser l'infraction s'applique à l'égard de son cocontractant, d'un sous-traitant direct ou indirect ou encore d'un cocontractant d'un sous-traitant.

L'entreprise visée par l'injonction doit confirmer dans les meilleurs délais, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elle a procédé à la régularisation de la situation. Elle adresse sans tarder une copie de sa réponse à l'Inspection du travail et des mines.

En l'absence de réponse écrite de l'entreprise dans un délai raisonnable, compte tenu de la durée du contrat de sous-traitance, et dans un délai maximum de quinze jours calendaires à compter de la

notification de l'infraction visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre en informe aussitôt l'Inspection du travail et des mines.

En cas de manquement à ses obligations d'injonction et d'information visées sous les alinéas 1 à 4, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est passible de l'amende administrative prévue à l'article L.143-2, paragraphe 1<sup>er</sup>.

Les dispositions prévues aux alinéas 1 à 5 ne s'appliquent pas au particulier qui contracte avec une entreprise pour son usage personnel, ou celui de son conjoint, de son partenaire tel que défini à l'article L.233-16 ou de ses ascendants ou descendants.

**Art. L. 291-2.** (1) L'employeur doit établir et tenir à jour un registre reprenant :

1. le nom, prénom, lieu de résidence habituelle, date de naissance et nationalité du salarié éloigné de son lieu de travail habituel;
2. le lieu d'hébergement de ce salarié pendant toute la durée de l'éloignement;
3. le montant des dépenses relatives à l'hébergement;
4. le début et la fin d'occupation du logement.

(2) Le registre visé au paragraphe 1<sup>er</sup> est contresigné par le salarié concerné.

Il est à présenter à toute demande de la part des agents de l'Inspection du travail et des mines.

**Art. L. 291-3.** Toute infraction aux dispositions des articles L. 291-1 et L.291-2, ainsi que des règlements et des arrêtés pris en son exécution est punie d'une amende de 251 à 25.000 euros et d'un emprisonnement de huit jours à six mois ou d'une de ces peines seulement.

En cas de récidive dans le délai de deux ans, cette amende peut être portée au double du maximum.

**Art. L. 614-3.** (1) Les membres de l'inspectorat du travail « *et les agents de contrôle* »<sup>5</sup> doivent, dans l'exercice de leur mission d'inspection, être dûment munis de leur carte de légitimation qu'ils présenteront sur demande.

S'il existe des indices suffisants ou des motifs légitimes de considérer qu'un contrôle du respect des dispositions légales soumises à la compétence de l'Inspection du travail et des mines s'imposent dans les chantiers, établissements et immeubles ainsi que leurs dépendances respectives, les membres de l'inspectorat du travail « *et les agents de contrôle* »<sup>6</sup> doivent y avoir accès librement et sans avertissement préalable, ceci à toute heure du jour et de la nuit. Les actions de contrôle ou de perquisition entreprises sur place respecteront le principe de proportionnalité par rapport aux motifs invoqués.

Les dispositions reprises à l'alinéa qui précède ne sont en principe pas applicables aux locaux qui servent à l'habitation., y compris les logements visés à l'article L. 291-1.

Toutefois, et sans préjudice des dispositions de l'article 33 (1) du Code d'instruction criminelle, s'il existe des indices graves faisant présumer que l'origine d'une infraction aux lois soumises à la compétence de l'Inspection du travail et des mines et aux règlements pris pour leur exécution se trouve dans les locaux destinés à l'habitation, il peut être procédé à la visite domiciliaire dans les locaux visés à l'alinéa 3 entre six heures et demie et vingt heures par deux de ces agents agissant en vertu d'un mandat du juge d'instruction.

(2) Dès le commencement de l'exercice des prérogatives visées au paragraphe (1) qui précède, les membres de l'inspectorat du travail sont tenus d'informer, dans la mesure du possible, de leur présence:

- l'employeur ou son représentant et, le cas échéant;
- le/les président(s) ou son/ses représentant(s) de la/des délégation(s) concernée(s).

Le président informe, le cas échéant, le délégué à la sécurité et à la santé ou le délégué à l'égalité compétents pour le lieu de travail en cause.

<sup>5</sup> Amendements gouvernementaux – Projet de loi n°7319

<sup>6</sup> Amendements gouvernementaux – Projet de loi n°7319

Les membres précités concernés de la délégation ont le droit d'assister à la visite.

L'inspecteur du travail est tenu de dresser un rapport relatif aux vérifications et contrôles opérés. Une copie de ce rapport est transmise à l'employeur et à la délégation du personnel.

(3) Les membres de l'inspectorat du travail, sont autorisés en outre:

- a) à prendre l'identité et à fixer par l'image des personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou les autres lieux qui sont soumis à leur contrôle et dont ils peuvent raisonnablement présumer qu'elles sont des employeurs ou maîtres d'ouvrage, préposés ou mandataires de ceux-ci, salariés ou assurés sociaux, ainsi que tout autre acteur du monde du travail, dont ils estiment l'audition nécessaire pour l'exercice du contrôle;
- b) à cet effet, à exiger le cas échéant des personnes précitées la présentation de l'autorisation de travail, respectivement de l'autorisation de séjour ou du titre de séjour.

Si l'employeur contrôlé ne fait l'objet d'aucune enquête judiciaire ou sanction administrative, le rapport relatif au contrôle visé ci-dessus ainsi que toutes les pièces s'y rapportant seront détruits dans les deux ans sous le contrôle du directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(4) Lorsque les membres de l'inspectorat du travail rencontrent des difficultés dans l'exercice de leurs pouvoirs de contrôle généraux, ils peuvent requérir le concours de la Police grand-ducale, qui leur prêtera main-forte ou assistance technique.

\*

## FICHE FINANCIERE

<b>Intitulé du projet :</b>	<b>Projet de loi portant</b> <b>1. transposition de la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ;</b> <b>2. modification du Code du travail</b>
<b>Ministère initiateur :</b>	<b>Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, Inspection du travail et des mines</b>
<b>Auteur(s) :</b>	<b>Nadine WELTER, Marco BOLY</b>
<b>Tél :</b>	<b>247-86315, 247-76100</b>
<b>Courriel :</b>	<b>nadine.welter@mt.etat.lu, marco.boly@itm.etat.lu</b>
<b>Objectif(s) du projet :</b>	<b>Le présent projet de loi a pour objet de transposer en droit national la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de service et de modifier les dispositions du Code du travail en relation avec la matière de détachement.</b>
<b>Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s)impliqué(e)(s) :</b>	<b>Ministère de la Famille, de l'Intégration et de la Grande Région ; Ministère du Logement</b>
<b>Date :</b>	<b>24.11.2019</b>

Le projet de loi n'a pas d'impact financier.

\*

### TABLEAU DE CONCORDANCE

<i>Directive 96/71/CE telle que modifiée par la Directive (UE) 2018/957</i>	<i>Avant-projet de loi</i>
Article 1 <sup>er</sup> , paragraphe 1 <sup>er</sup>	–
Article 1 <sup>er</sup> , paragraphe 1bis	Article L. 141-1, paragraphe 1 <sup>er</sup> , alinéa 4
Article 1 <sup>er</sup> , paragraphe 3 c), alinéa 1 <sup>er</sup>	Article L. 141-1, paragraphe 2, point 3)
Article 1 <sup>er</sup> , paragraphe 3 c), alinéa 2	Article L. 141-1, paragraphe 3
Article 1 <sup>er</sup> , paragraphe 3 c), alinéa 3	Article L. 142-2, paragraphe 4
Article 3, paragraphe 1 <sup>er</sup> , alinéa 1 <sup>er</sup>	Article L. 010-1
Article 3, paragraphe 1 <sup>er</sup> , alinéa 2	Article L. 141-3, paragraphe 2
Article 3, paragraphe 1 <sup>er</sup> , alinéa 3	Article L. 141-1, paragraphe 7
Article 3, paragraphe 1 <sup>er</sup> , alinéa 4	Article L. 141-3bis
Article 3, paragraphe 1 <sup>er</sup> , alinéa 5	–
Article 3, paragraphe 1 <sup>er</sup> , alinéa 6	Article L. 143-2, paragraphe 1 <sup>er</sup> , alinéa 4
Article 3, paragraphe 1bis	Article L. 141-2, paragraphe 1 <sup>er</sup>
Article 3, paragraphe 1ter, alinéa 1 <sup>er</sup>	Article L. 142-2, paragraphe 6
Article 3, paragraphe 1ter, alinéa 2	Article L. 142-2, paragraphe 5
Article 3, paragraphe 7, alinéa 1 <sup>er</sup>	Article L. 141-4
Article 3, paragraphe 7, alinéas 2 et 3	Article L. 141-3, paragraphe 1 <sup>er</sup>
Article 3, paragraphe 8, alinéas 2 et 3	–
Article 3, paragraphe 9	–
Article 3, paragraphe 10	–
Article 4, paragraphe 2, alinéa 1 <sup>er</sup>	Article L. 142-1, alinéas 4 à 6
Article 5, alinéas 1 à 3	Articles L. 142-1, L. 142-2, L. 142-3, L.143-2
Article 5, alinéa 4	Article L. 141-1, paragraphe 8, alinéa 3
Article 5, alinéa 5	Article L. 143-2, paragraphe 7
Article 7, paragraphes 1 et 2	–
Article 7, paragraphe 3	Article L. 145-1
Article 8	–

\*



**DIRECTIVE (UE) 2018/957 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL**  
**du 28 juin 2018**  
**modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre**  
**d'une prestation de services**  
**(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)**

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 53, paragraphe 1, et son article 62,

vu la proposition de la Commission européenne,

après transmission du projet d'acte législatif aux parlements nationaux,

vu l'avis du Comité économique et social européen <sup>(1)</sup>,

vu l'avis du Comité des régions <sup>(2)</sup>,

statuant conformément à la procédure législative ordinaire <sup>(3)</sup>,

considérant ce qui suit:

- (1) La libre circulation des travailleurs, la liberté d'établissement et la libre prestation des services sont des principes fondamentaux du marché intérieur consacrés par le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. L'Union renforce la mise en œuvre et l'exécution de ces principes, qui visent à garantir des conditions de concurrence équitables aux entreprises et le respect des droits des travailleurs.
- (2) La libre prestation des services donne notamment le droit aux entreprises de fournir des services sur le territoire d'un autre État membre et de détacher temporairement leurs propres travailleurs sur le territoire dudit État membre à cette fin. Conformément à l'article 56 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, les restrictions à la libre prestation des services à l'intérieur de l'Union sont interdites à l'égard des ressortissants des États membres établis dans un État membre autre que celui du destinataire des services.
- (3) L'article 3 du traité sur l'Union européenne dispose que l'Union doit promouvoir la justice et la protection sociales. L'article 9 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne dispose que, dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, l'Union doit prendre en compte les exigences liées à la promotion d'un niveau d'emploi élevé, à la garantie d'une protection sociale adéquate, à la lutte contre l'exclusion sociale ainsi qu'à un niveau élevé d'éducation, de formation et de protection de la santé humaine.
- (4) Plus de vingt ans après son adoption, il est désormais nécessaire d'apprécier si la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil <sup>(4)</sup> parvient encore à établir un juste équilibre entre la nécessité de promouvoir la libre prestation des services et d'assurer des conditions de concurrence équitables, d'une part, et la nécessité de protéger les droits des travailleurs détachés, d'autre part. Afin de garantir l'application uniforme des règles et de susciter une véritable convergence sociale, il convient, parallèlement à la révision de la directive 96/71/CE, de donner la priorité à la mise en œuvre et à l'exécution de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil <sup>(5)</sup>.

<sup>(1)</sup> JO C 75 du 10.3.2017, p. 81.

<sup>(2)</sup> JO C 185 du 9.6.2017, p. 75.

<sup>(3)</sup> Position du Parlement européen du 29 mai 2018 (non encore parue au Journal officiel) et décision du Conseil du 21 juin 2018.

<sup>(4)</sup> Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (JO L 18 du 21.1.1997, p. 1).

<sup>(5)</sup> Directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI») (JO L 159 du 28.5.2014, p. 11).

- (5) Il est extrêmement important de disposer de données statistiques suffisantes et précises dans le domaine du détachement de travailleurs, en particulier sur le nombre de travailleurs détachés dans des secteurs d'emploi spécifiques et par État membre. Les États membres et la Commission devraient recueillir et examiner ces données.
- (6) Le principe de l'égalité de traitement et l'interdiction de toute discrimination fondée sur la nationalité sont consacrés dans le droit de l'Union depuis les traités fondateurs. Le principe de l'égalité des rémunérations est mis en œuvre par le droit dérivé, non seulement entre les femmes et les hommes, mais aussi entre les travailleurs sous contrat à durée déterminée et les travailleurs sous contrat à durée indéterminée comparables, entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à plein temps et entre les travailleurs intérimaires et les travailleurs comparables de l'entreprise utilisatrice. Ces principes comprennent l'interdiction de toute mesure qui constitue, directement ou indirectement, une discrimination fondée sur la nationalité. La jurisprudence pertinente de la Cour de justice de l'Union européenne doit être prise en considération pour l'application de ces principes.
- (7) Les autorités et organismes compétents, conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales, devraient être en mesure de vérifier si les conditions d'hébergement appliquées, directement ou indirectement, par l'employeur aux travailleurs détachés sont conformes aux règles nationales de l'État membre sur le territoire duquel les travailleurs sont détachés (État membre d'accueil) qui s'appliquent également aux travailleurs détachés.
- (8) Les travailleurs détachés qui sont temporairement envoyés de leur lieu de travail habituel dans l'État membre d'accueil vers un autre lieu de travail, devraient bénéficier au minimum des mêmes allocations ou du même remboursement des dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement et de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles que les allocations et le remboursement qui s'appliquent aux travailleurs locaux dans cet État membre. Il devrait en aller de même en ce qui concerne les dépenses encourues par les travailleurs détachés lorsqu'ils doivent se déplacer vers et depuis leur lieu de travail habituel dans l'État membre d'accueil. Il convient d'éviter le double paiement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture.
- (9) Le détachement est de nature temporaire. Les travailleurs détachés retournent habituellement dans l'État membre à partir duquel ils ont été détachés après avoir accompli le travail pour lequel ils étaient détachés. Cependant, eu égard à la longue durée de certains détachements et compte tenu du lien entre le marché du travail de l'État membre d'accueil et les travailleurs détachés pour ces longues périodes, lorsque le détachement porte sur des périodes d'une durée supérieure à douze mois, les États membres d'accueil devraient veiller à ce que les entreprises qui détachent des travailleurs sur leur territoire garantissent à ces travailleurs un ensemble de conditions de travail et d'emploi supplémentaires qui s'appliquent obligatoirement aux travailleurs dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté. Cette période devrait être prolongée lorsque le prestataire de services soumet une notification motivée.
- (10) Il est nécessaire d'accorder une plus grande protection aux travailleurs afin de préserver la libre prestation de services sur une base équitable, tant à court qu'à long terme, notamment en empêchant toute violation des droits garantis par les traités. Cependant, les règles garantissant une telle protection des travailleurs ne sauraient porter atteinte au droit des entreprises détachant des travailleurs sur le territoire d'un autre État membre d'invoquer la libre prestation des services, y compris dans les cas où la durée du détachement est supérieure à douze mois ou, le cas échéant, à dix-huit mois. Toute disposition applicable aux travailleurs détachés dans le cadre d'un détachement d'une durée supérieure à douze mois ou, le cas échéant, à dix-huit mois, doit donc être compatible avec cette liberté. Selon une jurisprudence constante, les restrictions à la libre prestation des services ne peuvent être admises que si elles se justifient par des raisons impérieuses d'intérêt général et si elles sont proportionnées et nécessaires.
- (11) Lorsque la durée du détachement est supérieure à douze mois ou, le cas échéant, à dix-huit mois, l'ensemble des conditions de travail et d'emploi supplémentaires qui doivent être garanties par les entreprises détachant des travailleurs sur le territoire d'un autre État membre devraient également couvrir les travailleurs qui sont détachés pour remplacer d'autres travailleurs détachés exécutant la même tâche au même endroit, afin d'éviter que ces remplacements ne soient utilisés pour contourner les règles autrement applicables.
- (12) La directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil<sup>(1)</sup> énonce le principe selon lequel les conditions essentielles de travail et d'emploi applicables aux travailleurs intérimaires devraient être au moins celles qui s'appliqueraient à ces travailleurs s'ils étaient recrutés par l'entreprise utilisatrice pour occuper le même poste. Ce principe devrait également s'appliquer aux travailleurs intérimaires détachés sur le territoire d'un autre État membre. Lorsque ce principe s'applique, l'entreprise utilisatrice devrait informer l'entreprise de travail intérimaire des conditions qu'elle applique à ses travailleurs en matière de travail et de rémunération. Dans certaines conditions, les États membres peuvent déroger aux principes de l'égalité de traitement et de l'égalité des rémunérations conformément à l'article 5, paragraphes 2 et 3, de la directive 2008/104/CE. Lorsqu'une telle dérogation s'applique, l'entreprise de travail intérimaire n'a pas besoin des informations relatives aux conditions de travail de l'entreprise utilisatrice et l'obligation d'information ne devrait donc pas s'appliquer.

<sup>(1)</sup> Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire (JO L 327 du 5.12.2008, p. 9).

- (13) L'expérience montre que les travailleurs qui ont été mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice par une entreprise de travail intérimaire ou une entreprise qui met un travailleur à disposition sont parfois envoyés sur le territoire d'un autre État membre dans le cadre de la prestation de services transnationale. Il y a lieu d'assurer la protection de ces travailleurs. Les États membres devraient veiller à ce que l'entreprise utilisatrice informe l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui met un travailleur à disposition du fait que des travailleurs détachés travaillent temporairement sur le territoire d'un État membre autre que celui où ils travaillent habituellement pour l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui met un travailleur à disposition ou pour l'entreprise utilisatrice, afin de permettre à l'employeur d'appliquer, s'il y a lieu, des conditions de travail et d'emploi plus favorables au travailleur détaché.
- (14) La présente directive, tout comme la directive 96/71/CE, ne devrait pas porter atteinte à l'application des règlements (CE) n° 883/2004 <sup>(1)</sup> et (CE) n° 987/2009 <sup>(2)</sup> du Parlement européen et du Conseil.
- (15) En raison de la nature hautement mobile du travail dans le transport routier international, la mise en œuvre de la présente directive dans ce secteur soulève des questions et des difficultés juridiques particulières qui doivent faire l'objet, dans le cadre du paquet «mobilité», de règles spécifiques pour le transport routier, destinées également à renforcer la lutte contre la fraude et les abus.
- (16) Dans un marché intérieur véritablement intégré et concurrentiel, les entreprises entrent en concurrence sur la base de facteurs tels que la productivité, l'efficacité et le niveau d'éducation et de compétence de la main-d'œuvre ainsi que la qualité de leurs biens et services et leur degré d'innovation.
- (17) Il relève de la compétence des États membres de fixer les règles relatives à la rémunération conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales. La détermination des salaires relève de la compétence exclusive des États membres et des partenaires sociaux. Il convient de veiller en particulier à ce qu'il ne soit pas porté atteinte aux systèmes nationaux de détermination des salaires ou à la liberté des parties concernées.
- (18) La comparaison entre la rémunération payée à un travailleur détaché et la rémunération due conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales de l'État membre d'accueil devrait tenir compte du montant brut de la rémunération. Il convient de comparer les montants totaux bruts des rémunérations plutôt que les éléments constitutifs individuels de la rémunération qui sont rendus obligatoires, comme le prévoit la présente directive. Néanmoins, afin d'assurer la transparence et d'assister les autorités et organismes compétents lors des vérifications et des contrôles, il est nécessaire que les éléments constitutifs de la rémunération puissent être identifiés de manière suffisamment précise conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales de l'État membre à partir duquel le travailleur a été détaché. À moins que les allocations propres au détachement ne concernent des dépenses effectivement encourues du fait du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement et de nourriture, elles devraient être considérées comme faisant partie de la rémunération et devraient être prises en compte aux fins de la comparaison des montants bruts totaux de la rémunération.
- (19) Les allocations propres au détachement répondent souvent à plusieurs finalités. Dans la mesure où elles sont destinées au remboursement des dépenses encourues du fait du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement et de nourriture, elles ne devraient pas être considérées comme faisant partie de la rémunération. Il appartient aux États membres, conformément à leur législation et/ou à leurs pratiques nationales, de fixer des règles régissant le remboursement de telles dépenses. L'employeur devrait rembourser ces dépenses aux travailleurs détachés conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales applicables à la relation de travail.
- (20) En raison de l'importance des allocations propres au détachement, il convient d'éviter toute incertitude quant aux éléments de celles-ci qui sont consacrés au remboursement de dépenses encourues du fait du détachement. L'intégralité de l'allocation devrait être considérée comme étant payée à titre de remboursement de dépenses, sauf si les conditions de travail et d'emploi fixées par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives, des conventions collectives, des sentences arbitrales ou des accords contractuels qui s'appliquent à la relation de travail déterminent les éléments de l'allocation qui sont consacrés au remboursement de dépenses encourues du fait du détachement et ceux qui font partie de la rémunération.
- (21) Les éléments constitutifs de la rémunération et les autres conditions de travail et d'emploi régis par le droit national ou par des conventions collectives tels qu'ils sont visés dans la présente directive devraient être clairs et transparents pour toutes les entreprises et tous les travailleurs détachés. Étant donné que la transparence des informations et l'accès à ces informations sont essentiels pour la sécurité juridique et l'application de la loi, il est justifié, en ce qui concerne l'article 5 de la directive 2014/67/UE, d'étendre l'obligation des États membres de publier sur le site

<sup>(1)</sup> Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (JO L 166 du 30.4.2004, p. 1).

<sup>(2)</sup> Règlement (CE) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (JO L 284 du 30.10.2009, p. 1).

internet national officiel unique les informations sur les conditions de travail et d'emploi aux éléments constitutifs de la rémunération rendus obligatoires ainsi qu'à l'ensemble des conditions de travail et d'emploi supplémentaires applicables aux détachements d'une durée supérieure à douze mois ou, le cas échéant, à dix-huit mois, au titre de la présente directive. Chaque État membre devrait veiller à ce que les informations fournies sur le site internet national officiel unique soient exactes et régulièrement mises à jour. Toute sanction infligée à une entreprise pour non-respect des conditions de travail et d'emploi devant être garanties aux travailleurs détachés devrait être proportionnée, et la détermination de la sanction devrait tenir compte, en particulier, du fait que les informations relatives aux conditions de travail et d'emploi figurant sur le site internet national officiel unique ont ou non été fournies conformément à l'article 5 de la directive 2014/67/UE, dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux.

- (22) La directive 2014/67/UE prévoit un certain nombre de dispositions visant à garantir que les règles en matière de détachement des travailleurs sont appliquées et respectées par toutes les entreprises. L'article 4 de ladite directive fournit des éléments factuels qui peuvent être pris en considération lors de l'évaluation globale de situations particulières dans le but d'identifier les véritables cas de détachement et de prévenir les abus et le contournement des règles.
- (23) Les employeurs devraient, avant le début d'un détachement, prendre des mesures appropriées pour fournir des informations essentielles au travailleur sur les conditions de travail et d'emploi en ce qui concerne le détachement, conformément à la directive 91/533/CEE du Conseil <sup>(1)</sup>.
- (24) La présente directive met en place un cadre équilibré en ce qui concerne la libre prestation des services et la protection des travailleurs détachés, qui est non discriminatoire, transparent et proportionné, tout en respectant la diversité des relations de travail au niveau national. La présente directive n'empêche pas l'application de conditions de travail et d'emploi plus favorables pour les travailleurs détachés.
- (25) En vue de lutter contre les abus dans les situations de sous-traitance et afin de protéger les droits des travailleurs détachés, les États membres devraient prendre des mesures appropriées pour garantir la responsabilité en cas de sous-traitance, conformément à l'article 12 de la directive 2014/67/UE.
- (26) Afin de garantir la bonne application de la directive 96/71/CE, il convient de renforcer la coordination entre les autorités et/ou organismes compétents des États membres ainsi que la coopération au niveau de l'Union en matière de lutte contre la fraude en matière de détachement de travailleurs.
- (27) Dans le cadre de la lutte contre la fraude en matière de détachement de travailleurs, la plate-forme européenne visant à renforcer la coopération dans la lutte contre le travail non déclaré (ci-après dénommée «plate-forme»), établie par la décision (UE) 2016/344 du Parlement européen et du Conseil <sup>(2)</sup>, devrait, conformément à son mandat, participer à la surveillance et à l'évaluation des cas de fraude, améliorer la mise en œuvre et l'efficacité de la coopération administrative entre les États membres, mettre au point des mécanismes d'alerte et apporter une assistance et un soutien au renforcement de la coopération administrative et des échanges d'informations entre les autorités ou organismes compétents. Dans ce contexte, la plate-forme doit travailler en étroite coopération avec le comité d'experts en matière de détachement de travailleurs institué par la décision 2009/17/CE de la Commission <sup>(3)</sup>.
- (28) Le caractère transnational de certains cas de fraude ou d'abus en matière de détachement des travailleurs justifie des mesures concrètes visant à renforcer la dimension transnationale des inspections, des enquêtes et des échanges d'informations entre les autorités ou organismes compétents des États membres concernés. À cet effet, dans le cadre de la coopération administrative prévue par les directives 96/71/CE et 2014/67/UE, en particulier à l'article 7, paragraphe 4, de la directive 2014/67/UE, les autorités ou organismes compétents devraient disposer des moyens nécessaires pour donner l'alerte sur ces cas et échanger des informations visant à prévenir la fraude et les abus et à lutter contre ces phénomènes.
- (29) Conformément à la déclaration politique commune du 28 septembre 2011 des États membres et de la Commission sur les documents explicatifs <sup>(4)</sup>, les États membres se sont engagés à joindre à la notification de leurs mesures de transposition, dans les cas où cela se justifie, un ou plusieurs documents expliquant le lien entre les éléments d'une directive et les parties correspondantes des instruments nationaux de transposition. En ce qui concerne la présente directive, le législateur estime que la transmission de ces documents est justifiée.

<sup>(1)</sup> Directive 91/533/CEE du Conseil du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail (JO L 288 du 18.10.1991, p. 32).

<sup>(2)</sup> Décision (UE) 2016/344 du Parlement européen et du Conseil du 9 mars 2016 établissant une plate-forme européenne afin de renforcer la coopération dans la lutte contre le travail non déclaré (JO L 65 du 11.3.2016, p. 12).

<sup>(3)</sup> Décision 2009/17/CE de la Commission du 19 décembre 2008 instituant le comité d'experts en matière de détachement de travailleurs (JO L 8 du 13.1.2009, p. 26).

<sup>(4)</sup> JO C 369 du 17.12.2011, p. 14.

(30) Il convient de modifier la directive 96/71/CE en conséquence,

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

*Article premier*

**Modifications de la directive 96/71/CE**

La directive 96/71/CE est modifiée comme suit:

1. l'article 1<sup>er</sup> est modifié comme suit:

- a) le titre est remplacé par «Objet et champ d'application»;
- b) les paragraphes suivants sont insérés:

«-1. La présente directive garantit la protection des travailleurs détachés durant leur détachement en ce qui concerne la libre prestation des services, en fixant des dispositions obligatoires concernant les conditions de travail et la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, qui doivent être respectées.

-1 bis. La présente directive ne porte en aucune manière atteinte à l'exercice des droits fondamentaux reconnus dans les États membres et au niveau de l'Union, notamment le droit ou la liberté de faire grève ou d'entreprendre d'autres actions prévues par les systèmes de relations du travail propres aux États membres, conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales. Elle ne porte pas non plus atteinte au droit de négocier, de conclure et d'appliquer des conventions collectives ou de mener des actions collectives conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales.»;

c) le paragraphe 3 est modifié comme suit:

i) le point c) est remplacé par le texte suivant:

«c) en tant qu'entreprise de travail intérimaire ou en tant qu'entreprise qui met un travailleur à disposition, mettre un travailleur à la disposition d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire d'un État membre, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui met un travailleur à disposition et le travailleur pendant la période de détachement.»;

ii) les alinéas suivants sont ajoutés:

«Lorsqu'un travailleur qui a été mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice par une entreprise de travail intérimaire ou une entreprise qui met un travailleur à disposition conformément au point c) doit exécuter un travail dans le cadre d'une prestation de services transnationale au sens du point a), b) ou c), assurée par l'entreprise utilisatrice sur le territoire d'un État membre autre que celui dans lequel le travailleur travaille habituellement pour l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui met un travailleur à disposition ou pour l'entreprise utilisatrice, ce travailleur est considéré comme étant détaché sur le territoire de cet État membre par l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui met un travailleur à disposition avec laquelle le travailleur a une relation de travail. L'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui met un travailleur à disposition est considérée comme une entreprise visée au paragraphe 1 et se conforme intégralement aux dispositions pertinentes de la présente directive et de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil (\*).

L'entreprise utilisatrice informe l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui met un travailleur à disposition qui a mis le travailleur à sa disposition, en temps utile avant le début du travail visé au deuxième alinéa.

(\*) Directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IML») (JO L 159 du 28.5.2014, p. 11).»

2. l'article 3 est modifié comme suit:

a) le paragraphe 1 est remplacé par le texte suivant:

«1. Les États membres veillent à ce que, quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, garantissent aux travailleurs qui sont détachés sur leur territoire, sur le fondement de l'égalité de traitement, les conditions de travail et d'emploi couvrant les matières énoncées ci-après qui, dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté, sont fixées:

— par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives, et/ou

- par des conventions collectives ou des sentences arbitrales déclarées d'application générale ou qui s'appliquent à un autre titre conformément au paragraphe 8:
  - a) les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos;
  - b) la durée minimale des congés annuels payés;
  - c) la rémunération, y compris les taux majorés pour les heures supplémentaires; le présent point ne s'applique pas aux régimes complémentaires de retraite professionnels;
  - d) les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire;
  - e) la sécurité, la santé et l'hygiène au travail;
  - f) les mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes;
  - g) l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination;
  - h) les conditions d'hébergement des travailleurs lorsque l'employeur propose un logement aux travailleurs éloignés de leur lieu de travail habituel;
  - i) les allocations ou le remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement et de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles.

Le point i) s'applique exclusivement aux dépenses de voyage, de logement et de nourriture encourues par des travailleurs détachés lorsqu'ils doivent se déplacer vers ou depuis leur lieu de travail habituel dans l'État membre sur le territoire duquel ils sont détachés, ou lorsqu'ils sont temporairement envoyés par leur employeur de ce lieu de travail habituel vers un autre lieu de travail.

Aux fins de la présente directive, la notion de rémunération est déterminée par la législation et/ou les pratiques nationales de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché et s'entend de tous les éléments constitutifs de la rémunération rendus obligatoires par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives nationales, ou par des conventions collectives ou des sentences arbitrales qui, dans cet État membre, ont été déclarées d'application générale ou qui s'appliquent à un autre titre conformément au paragraphe 8.

Sans préjudice de l'article 5 de la directive 2014/67/UE, les États membres publient sur le site internet national officiel unique visé audit article, conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales, sans retard excessif et d'une manière transparente, les informations sur les conditions de travail et d'emploi, y compris les éléments constitutifs de la rémunération visés au troisième alinéa du présent paragraphe et toutes les conditions de travail et d'emploi conformément au paragraphe 1 bis du présent article.

Les États membres veillent à ce que les informations fournies sur le site internet national officiel unique soient exactes et à jour. La Commission publie, sur son site internet, les adresses des sites internet nationaux officiels uniques.

Lorsque, contrairement à l'article 5 de la directive 2014/67/UE, les informations figurant sur le site internet national officiel unique n'indiquent pas les conditions de travail et d'emploi qui doivent être appliquées, cet élément est pris en compte, conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales, pour déterminer les sanctions en cas de violation des dispositions nationales adoptées en application de la présente directive, dans la mesure nécessaire pour en assurer le caractère proportionné.»;

- b) les paragraphes suivants sont insérés:

«1 bis. Lorsque la durée effective d'un détachement est supérieure à douze mois, les États membres veillent à ce que, quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, garantissent aux travailleurs qui sont détachés sur leur territoire, sur le fondement de l'égalité de traitement, outre les conditions de travail et d'emploi visées au paragraphe 1 du présent article, toutes les conditions de travail et d'emploi applicables qui sont fixées dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté:

— par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives, et/ou

— par des conventions collectives ou des sentences arbitrales déclarées d'application générale ou qui s'appliquent à un autre titre conformément au paragraphe 8.

Le premier alinéa du présent paragraphe ne s'applique pas aux matières suivantes:

- a) les procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail, y compris les clauses de non-concurrence;
- b) les régimes complémentaires de retraite professionnels.

Lorsque le prestataire de services soumet une notification motivée, l'État membre dans lequel le service est fourni porte à dix-huit mois la période visée au premier alinéa.

Lorsqu'une entreprise visée à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, remplace un travailleur détaché par un autre travailleur détaché effectuant la même tâche au même endroit, la durée du détachement aux fins du présent paragraphe correspond à la durée cumulée des périodes de détachement de chacun des travailleurs détachés concernés.

La notion de "la même tâche au même endroit" visée au quatrième alinéa du présent paragraphe est déterminée compte tenu, entre autres, de la nature du service à fournir, du travail à exécuter et de l'adresse ou des adresses du lieu de travail.

1 *ter*. Les États membres veillent à ce que les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, point c), garantissent aux travailleurs détachés les conditions de travail et d'emploi qui sont applicables conformément à l'article 5 de la directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil (\*) dans le cas des travailleurs intérimaires mis à disposition par des entreprises de travail intérimaire établies dans l'État membre dans lequel le travail est exécuté.

L'entreprise utilisatrice informe les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, point c), des conditions de travail et d'emploi qu'elle applique en matière de conditions de travail et de rémunération, dans la mesure prévue au premier alinéa du présent paragraphe.

---

(\*) Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire (JO L 327 du 5.12.2008, p. 9).»;

- c) le paragraphe 7 est remplacé par le texte suivant:

«7. Les paragraphes 1 à 6 ne font pas obstacle à l'application de conditions de travail et d'emploi plus favorables pour les travailleurs.

Les allocations propres au détachement sont considérées comme faisant partie de la rémunération, à moins qu'elles ne soient payées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues du fait du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement et de nourriture. Sans préjudice du paragraphe 1, premier alinéa, point h), l'employeur rembourse ces dépenses au travailleur détaché conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales applicables à la relation de travail.

Lorsque les conditions de travail et d'emploi applicables à la relation de travail ne déterminent pas si des éléments de l'allocation propre au détachement sont payés à titre de remboursement de dépenses effectivement encourues du fait du détachement et, dans l'affirmative, quels sont ces éléments ou quels éléments font partie de la rémunération, l'intégralité de l'allocation est alors considérée comme payée à titre de remboursement des dépenses.»;

- d) au paragraphe 8, les deuxième et troisième alinéas sont remplacés par le texte suivant:

«En l'absence d'un système de déclaration d'application générale de conventions collectives ou de sentences arbitrales au sens du premier alinéa, ou en sus d'un tel système, les États membres peuvent, s'ils en décident ainsi, prendre pour base:

- les conventions collectives ou les sentences arbitrales qui ont un effet général sur toutes les entreprises similaires appartenant au secteur ou à la profession concernés et relevant du champ d'application territorial de celles-ci, et/ou
- les conventions collectives qui ont été conclues par les organisations des partenaires sociaux les plus représentatives au plan national et qui sont appliquées sur l'ensemble du territoire national,

pour autant que leur application aux entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, garantisse, quant aux matières énumérées au paragraphe 1, premier alinéa, du présent article et, le cas échéant, en ce qui concerne les conditions de travail et d'emploi qui doivent être garanties aux travailleurs détachés conformément au paragraphe 1 *bis* du présent article, une égalité de traitement entre ces entreprises et les autres entreprises visées au présent alinéa se trouvant dans une situation similaire.

Il y a égalité de traitement, au sens du présent article, lorsque les entreprises nationales se trouvant dans une situation similaire:

- sont soumises, au lieu d'activité ou dans le secteur concernés, aux mêmes obligations que les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, quant aux matières énumérées au paragraphe 1, premier alinéa, du présent article et, le cas échéant, en ce qui concerne les conditions de travail et d'emploi qui doivent être garanties aux travailleurs détachés conformément au paragraphe 1 bis du présent article, et
- se voient imposer lesdites obligations avec les mêmes effets.»;

e) les paragraphes 9 et 10 sont remplacés par le texte suivant:

«9. Les États membres peuvent exiger des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, qu'elles garantissent aux travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, point c), en complément des conditions de travail et d'emploi visées au paragraphe 1 *ter* du présent article, d'autres conditions de travail et d'emploi qui sont applicables aux travailleurs intérimaires dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté.

10. La présente directive ne fait pas obstacle à ce que les États membres, dans le respect des traités, appliquent aux entreprises nationales et aux entreprises d'autres États membres, sur le fondement de l'égalité de traitement, des conditions de travail et d'emploi concernant des matières autres que celles visées au paragraphe 1, premier alinéa, lorsqu'il s'agit de dispositions d'ordre public.»;

3. à l'article 4, paragraphe 2, le premier alinéa est remplacé par le texte suivant:

«2. Les États membres prévoient une coopération entre les autorités ou organismes compétents, y compris les autorités publiques, qui, conformément au droit national, sont compétents pour assurer la surveillance des conditions de travail et d'emploi visées à l'article 3, y compris au niveau de l'Union. Cette coopération consiste en particulier à répondre aux demandes d'informations motivées de ces autorités ou organismes relatives à la mise à disposition transnationale de travailleurs, et à lutter contre les abus manifestes ou les cas éventuels d'activités illégales, comme les cas transnationaux de travail non déclaré et de faux travailleurs indépendants liés au détachement de travailleurs. Lorsque l'autorité ou l'organisme compétent dans l'État membre à partir duquel le travailleur est détaché ne possède pas les informations demandées par l'autorité ou l'organisme compétent de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché, il sollicite ces informations auprès d'autres autorités ou organismes dans ledit État membre. En cas de retards persistants dans la fourniture de ces informations à l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché, la Commission est informée et prend des mesures appropriées.»;

4. l'article 5 est remplacé par le texte suivant:

«Article 5

#### **Suivi, contrôle et exécution**

L'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché et l'État membre à partir duquel le travailleur est détaché sont responsables du suivi, du contrôle et de l'exécution des obligations prévues par la présente directive et par la directive 2014/67/UE et prennent des mesures appropriées en cas de non-respect de la présente directive.

Les États membres fixent les règles relatives aux sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées en vertu de la présente directive et prennent toutes les mesures nécessaires pour garantir leur mise en œuvre. Les sanctions prévues sont effectives, proportionnées et dissuasives.

Les États membres veillent en particulier à ce que les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs disposent de procédures adéquates aux fins de l'exécution des obligations prévues par la présente directive.

Lorsque, à la suite d'une évaluation globale effectuée par un État membre en application de l'article 4 de la directive 2014/67/UE, il est établi qu'une entreprise donne l'impression, à tort ou frauduleusement, que la situation d'un travailleur entre dans le champ d'application de la présente directive, ledit État membre veille à ce que le travailleur bénéficie du droit et des pratiques applicables.

Les États membres veillent à ce que le présent article n'ait pas pour effet de soumettre le travailleur concerné à des conditions moins favorables que celles applicables aux travailleurs détachés.»;

5. la partie introductive de l'annexe est remplacée par le texte suivant:

«Les activités visées à l'article 3, paragraphe 2, englobent toutes les activités dans le domaine de la construction qui visent la réalisation, la remise en état, l'entretien, la modification ou l'élimination de constructions, et notamment les travaux suivants:».



*Article 2***Réexamen**

1. La Commission réexamine l'application et la mise en œuvre de la présente directive. Au plus tard le 30 juillet 2023, la Commission présente un rapport sur l'application et la mise en œuvre de la présente directive au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social européen et propose, le cas échéant, les modifications qu'il est nécessaire d'apporter à la présente directive et à la directive 96/71/CE.

2. Le rapport visé au paragraphe 1 évalue notamment la nécessité ou non de prendre d'autres mesures pour assurer des conditions de concurrence équitables et protéger les travailleurs:

a) dans le cas de la sous-traitance;

b) à la lumière de l'article 3, paragraphe 3, de la présente directive, compte tenu de l'évolution de la situation concernant l'acte législatif modifiant la directive 2006/22/CE du Parlement européen et du Conseil <sup>(1)</sup> quant aux exigences en matière de contrôle et établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier.

*Article 3***Transposition et application**

1. Les États membres adoptent et publient, au plus tard le 30 juillet 2020, les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive. Ils communiquent immédiatement à la Commission le texte de ces dispositions.

Ils appliquent ces dispositions à partir du 30 juillet 2020. Jusqu'à cette date, la directive 96/71/CE reste applicable dans son libellé antérieur aux modifications introduites par la présente directive.

Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

2. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.

3. La présente directive s'applique au secteur du transport routier à partir de la date d'application d'un acte législatif modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier.

*Article 4***Entrée en vigueur**

La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

*Article 5***Destinataires**

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le 28 juin 2018.

*Par le Parlement européen*

*Le président*

A. TAJANI

*Par le Conseil*

*Le président*

L. PAVLOVA

<sup>(1)</sup> Directive 2006/22/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006 établissant les conditions minimales à respecter pour la mise en œuvre des règlements du Conseil (CEE) n° 3820/85 et (CEE) n° 3821/85 concernant la législation sociale relative aux activités de transport routier et abrogeant la directive 88/599/CEE du Conseil (JO L 102 du 11.4.2006, p. 35).

## FICHE D'ÉVALUATION D'IMPACT

### Coordonnées du projet

<b>Intitulé du projet :</b>	<b>Projet de loi portant</b> 1. <b>transposition de la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ;</b> 2. <b>modification du Code du travail</b>
<b>Ministère initiateur :</b>	<b>Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, Inspection du travail et des mines</b>
<b>Auteur(s) :</b>	<b>Nadine WELTER, Marco BOLY</b>
<b>Téléphone :</b>	<b>247-86315, 247-76100</b>
<b>Courriel :</b>	<b>nadine.welter@mt.etat.lu, marco.boly@itm.etat.lu</b>
<b>Objectif(s) du projet :</b>	<b>Transposition de la directive (UE) 2018/957 du Parlement Européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modification des dispositions du Code du travail en relation avec la matière de détachement.</b>
<b>Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s)impliqué(e)(s) :</b>	<b>Ministère de la Famille, de l'Intégration et de la Grande Région ; Ministère du Logement</b>
<b>Date :</b>	<b>24/11/2019</b>

### Mieux légiférer

1. Partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens, ...) consultée(s) : Oui  Non   
Si oui, laquelle/lesquelles :  
Remarques/Observations :
  
2. Destinataires du projet :
 

– Entreprises/Professions libérales :	Oui <input checked="" type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
– Citoyens :	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input checked="" type="checkbox"/>
– Administrations :	Oui <input checked="" type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
  
3. Le principe « Think small first » est-il respecté ? Oui  Non  N.a.<sup>1</sup>   
(c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité ?)  
Remarques/Observations :  
La directive à transposer ne prévoit pas des telles exemptions pour des entreprises de petite taille.
  
4. Le projet est-il lisible et compréhensible pour le destinataire ? Oui  Non   
Existe-t-il un texte coordonné ou un guide pratique, mis à jour et publié d'une façon régulière ? Oui  Non   
Remarques/Observations :

<sup>1</sup> N.a. : non applicable.

5. Le projet a-t-il saisi l'opportunité pour supprimer ou simplifier des régimes d'autorisation et de déclaration existants, ou pour améliorer la qualité des procédures ? Oui  Non
- Remarques/Observations :
6. Le projet contient-il une charge administrative<sup>2</sup> pour le(s) destinataire(s) ? (un coût imposé pour satisfaire à une obligation d'information émanant du projet ?) Oui  Non
- Si oui, quel est le coût administratif<sup>3</sup> approximatif total ? (nombre de destinataires x coût administratif par destinataire)
7. a) Le projet prend-il recours à un échange de données inter-administratif (national ou international) plutôt que de demander l'information au destinataire ? Oui  Non  N.a.
- Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?
- b) Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel<sup>4</sup> ? Oui  Non  N.a.
- Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?
8. Le projet prévoit-il :
- une autorisation tacite en cas de non réponse de l'administration ? Oui  Non  N.a.
  - des délais de réponse à respecter par l'administration ? Oui  Non  N.a.
  - le principe que l'administration ne pourra demander des informations supplémentaires qu'une seule fois ? Oui  Non  N.a.
9. Y a-t-il une possibilité de regroupement de formalités et/ou de procédures (p.ex. prévues le cas échéant par un autre texte) ? Oui  Non  N.a.
- Si oui, laquelle :
10. En cas de transposition de directives communautaires, le principe « la directive, rien que la directive » est-il respecté ? Oui  Non  N.a.
- Sinon, pourquoi ?
11. Le projet contribue-t-il en général à une :
- a) simplification administrative, et/ou à une Oui  Non
  - b) amélioration de la qualité réglementaire ? Oui  Non
- Remarques/Observations :
12. Des heures d'ouverture de guichet, favorables et adaptées aux besoins du/des destinataire(s), seront-elles introduites ? Oui  Non  N.a.
13. Y a-t-il une nécessité d'adapter un système informatique auprès de l'Etat (e-Government ou application back-office) ? Oui  Non

2 Il s'agit d'obligations et de formalités administratives imposées aux entreprises et aux citoyens, liées à l'exécution, l'application ou la mise en oeuvre d'une loi, d'un règlement grand-ducal, d'une application administrative, d'un règlement ministériel, d'une circulaire, d'une directive, d'un règlement UE ou d'un accord international prévoyant un droit, une interdiction ou une obligation.

3 Coût auquel un destinataire est confronté lorsqu'il répond à une obligation d'information inscrite dans une loi ou un texte d'application de celle-ci (exemple: taxe, coût de salaire, perte de temps ou de congé, coût de déplacement physique, achat de matériel, etc.).

4 Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (www.cnpd.lu)

Si oui, quel est le délai pour disposer du nouveau système ?  
30.07.2020

14. Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée ? Oui  Non  N.a.   
Si oui, lequel ?  
Remarques/Observations :

#### Egalité des chances

15. Le projet est-il :
- principalement centré sur l'égalité des femmes et des hommes ? Oui  Non
  - positif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui  Non
- Si oui, expliquez de quelle manière :  
Le présent projet de loi se fonde notamment sur le principe de l'égalité de traitement et l'interdiction de toute sorte de discrimination dont celle entre les femmes et les hommes afin d'augmenter la protection de tous les salariés.
- neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui  Non
- Si oui, expliquez pourquoi :  
Le présent projet de loi ne fait pas de distinction entre les femmes et les hommes.
- négatif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui  Non
- Si oui, expliquez de quelle manière :
16. Y a-t-il un impact financier différent sur les femmes et les hommes ? Oui  Non  N.a.   
Si oui, expliquez de quelle manière :

#### Directive « services »

17. Le projet introduit-il une exigence relative à la liberté d'établissement soumise à évaluation<sup>5</sup> ? Oui  Non  N.a.   
Si oui, veuillez annexer le formulaire A, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur :  
[www.eco.public.lu/attributions/dg2/d\\_consommation/d\\_march\\_int\\_rieur/Services/index.html](http://www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html)
18. Le projet introduit-il une exigence relative à la libre prestation de services transfrontaliers<sup>6</sup> ? Oui  Non  N.a.   
Si oui, veuillez annexer le formulaire B, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur :  
[www.eco.public.lu/attributions/dg2/d\\_consommation/d\\_march\\_int\\_rieur/Services/index.html](http://www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html)

<sup>5</sup> Article 15, paragraphe 2 de la directive « services » (cf. Note explicative, p. 10-11)

<sup>6</sup> Article 16, paragraphe 1, troisième alinéa et paragraphe 3, première phrase de la directive « services » (cf. Note explicative, p. 10-11)